

## ***EDUCÁNDONOS PARA LA PAZ y LOS CONFLICTOS EN NUESTROS GRUPOS Y ASOCIACIONES***

Gorka Ruiz

Responsable de Bakeola, Centro para la mediación y regulación de conflictos de la Fundación EDE

Hablar de educación para la paz, hoy en día, significa utilizar términos/palabras con diversos sentidos e interpretaciones según la persona o grupo que las utilice. Es por ello que, previamente a su uso, clarificar lo que se entiende por dichos términos adquiere especial importancia. Así mismo, en el título ya se intenta plasmar la orientación de esta "educación".

Las personas que trabajamos en el ámbito de la EDUCACIÓN para la paz, y que nos movemos en el ámbito de la educación con personas en general, optamos por una educación que permita y facilite el dejar salir de dentro de la persona (que viene del latín *educere*, "extraer") todas sus potencialidades. Una educación manipuladora, en el sentido de intervención consciente, que persiga personas no violentas. Dicha intervención manipulativa tendrá necesariamente tres rasgos fundamentales: será integral (abarca a toda la persona), activa (el sujeto es el principal protagonista de su educación) y liberadora (destapa las esencias positivas de la persona).

El segundo concepto es la PAZ; un peligro en que se puede caer fácilmente, es definir este término en matices negativos. Paz no es ausencia de conflictos, paz no es ausencia de guerras. Definirla en positivo nos lleva a terrenos de la relación interpersonal y de la justicia social. Paz es inseparable de JUSTICIA, entendida ésta como relaciones interpersonales y con el entorno igualitarias a varios niveles: afectivo, económico, sexual, social, cultural, étnico, educativo y religioso. Basadas en el respeto mutuo y la cooperación social en aras a la autorrealización.

No podemos hablar de educación para la paz sin que tratemos el CONFLICTO. La manera en que abordemos nuestros conflictos personales, en la relación con los y las chavalas del grupo, con nuestros compañeros y compañeras del grupo, con otros grupos y asociaciones, etc. Será la que determine, en la práctica, nuestro aportación para la consecución de una sociedad más justa y más humana.

El conflicto es algo consustancial a la vida, ya que somos seres que se hacen con otros, somos seres en relación y la relación es conflictiva de por sí, en cuanto que en ella intervienen individualidades diferentes. El conflicto es algo inherente a la diferencia y a la relación humana

necesaria. En este sentido el conflicto deja de ser algo negativo o positivo en sí mismo, lo positivo o lo negativo será la forma en que los abordamos.

El afrontar nuestros conflictos diarios, nos suele requerir de mucha energía, sudores, quebraderos de cabeza, etc. A continuación os proponemos algunas reflexiones y herramientas que esperamos, os ayuden en este apasionante camino de la educación para la paz y los conflictos.

### *De la prevención a la provención de conflictos: basándonos en el proceso de grupo*

Suele hablarse de “prevención de conflictos” para aludir a la necesidad de actuar antes de que exploten (crisis) y se manifiesten en su forma más descarnada. No obstante, este término en castellano, tiene connotaciones negativas: no hacer frente al conflicto, evitarlo, no analizarlo, no dejar que aflore todo lo que hay dentro, no ir a sus causas profundas,...

Hemos dicho que el conflicto es consustancial a las interacciones humanas, ineludible e incluso positivo como una oportunidad para crecer. Todo ello nos lleva a no poder, ni querer, hablar de prevención de conflictos. Mantenemos el término cuando nos referimos a la guerra, a los conflictos bélicos, o a cualquier otro tipo de consecuencias destructivas. Es decir, seguiremos hablando de, por ejemplo, prevención de conflictos bélicos.

Sin embargo, por todos los motivos mencionados hablaremos de **PROVENCIÓN** (término usado por J. Burton) como el proceso de intervención antes de la crisis que nos lleve a:

- Una explicación adecuada del conflicto, incluyendo su dimensión humana.
- Un conocimiento de los cambios estructurales necesarios para eliminar sus causas.
- Una promoción de condiciones que creen un clima adecuado y favorezcan unas relaciones cooperativas que disminuyan el riesgo de nuevos estallidos, aprendiendo a tratar y solucionar las contradicciones antes de que lleguen a convertirse en antagonismos.

En este sentido, la **provención** a nivel educativo va a significar intervenir en el conflicto cuando está en sus primeros estadios, sin esperar a que llegue la fase de crisis. Se trata de **favorecer y proveer de una serie de habilidades y estrategias que nos permitan enfrentar mejor los conflictos**. Se trata en definitiva de poner en marcha un proceso que cree las bases para enfrentar cualquier disputa o divergencia en el momento que se produzca.

Hablamos de proceso porque el desarrollo de cada una de estas habilidades está apoyado en la anterior y porque es fundamental que se trabajen de forma planificada y sistemática si queremos que tengan efectividad.

***Detrás de toda postura hay unos intereses y una necesidad que la fundamenta***

Como partes del conflicto es importante disponer de una buena información a la hora de afrontarlo, de cualquier otra forma no sabremos a qué situación tenemos que dar en realidad respuesta. Para poder valorar y conocer las necesidades de la otra parte tendremos que fomentar una comunicación fluida y clara, hacer las preguntas oportunas para obtener información sobre el conflicto y escuchar activamente y con atención la información que nos trasmite la otra parte.

Llegados a este punto en el que trataremos de regular el conflicto de la mejor forma posible, es importante que los miembros hayan experimentado los cuatro pasos previos del proceso de grupo, anteriores a la regulación no violenta de conflictos. Sólo haber vivenciado la relajación, afirmación, cooperación y comunicación óptima (incluidos los sentimientos) hará posible seguir avanzando de forma constructiva.

Por regla general, todas las personas, al encontrarnos frente a un conflicto, buscamos solucionarlos desde la posición o postura que adoptamos. Pero detrás de las posturas están los intereses y las necesidades que la fundamentan. Desde las necesidades hay muchas posibles soluciones pero no desde las posturas.

Las soluciones satisfactorias a los conflictos surgen de la construcción de la misma en base a las necesidades e intereses de ambas partes. Intentar solucionar los conflictos desde las necesidades es intentar solucionarlos desde la raíz. Si indagamos en los intereses y necesidades de ambas, será posible llegar a puntos en común desde los que poder construir una solución positiva para ambas partes.

***Detrás de todo conflicto, hay personas, problemas y procesos que a los atender***

A la hora de analizar los conflictos y también a la hora de intervenir en ellos, el primer trabajo a realizar es aprender a separar los tres aspectos presentes en la estructura de un conflicto: Persona, proceso y problema (Las 3 P's).

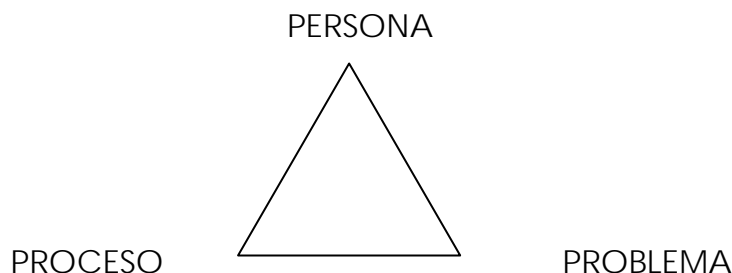


Figura 1: Estructura del conflicto.

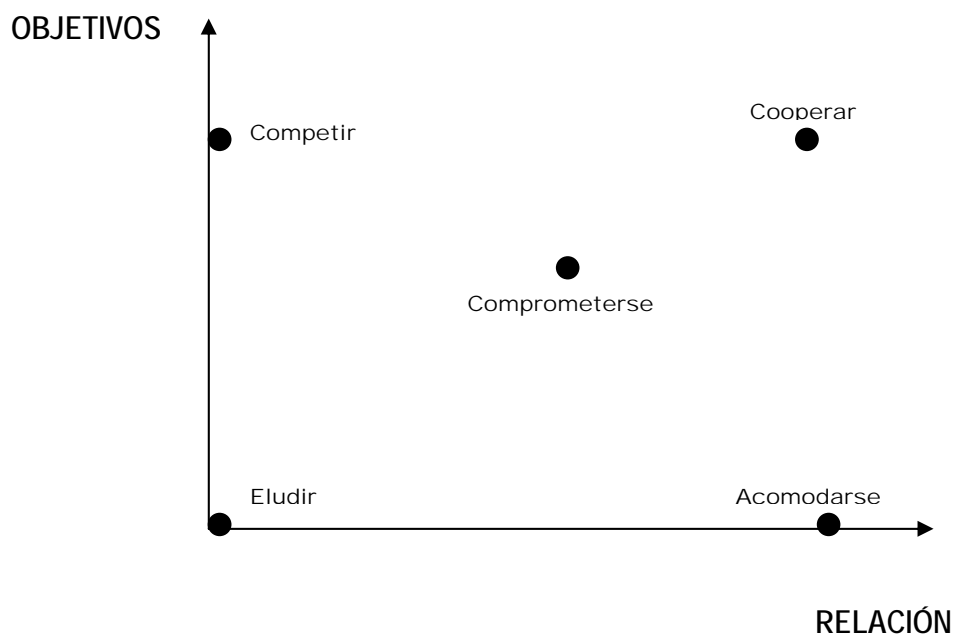
Por lo general tendemos a personalizar los conflictos atacando a la persona más que al problema que ambas tenemos (entendido problema como la diferencia esencial que separa a las personas respecto a intereses, necesidades y opiniones sobre el camino a seguir para regular el conflicto). Personalizar nos conduce muchas veces a dejar de lado el conflicto, centrando todas las energías y tiempo en atacar a la otra parte en lugar de en resolverlo. A continuación podemos ver que diferentes aspectos conforman los tres elementos por separado:

<u>PERSONA</u>	<u>PROCESO</u>	<u>PROBLEMA</u>
<ul style="list-style-type: none"><li>→ Personas involucradas y afectadas.</li><li>→ Emociones y sentimientos.</li><li>→ Percepciones del problema.</li><li>→ Imagen, prestigio, dignidad.</li><li>→ Poder.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Contextualización del conflicto.</li><li>→ Posición, intereses y necesidades.</li><li>→ Relación y comunicación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Intereses y necesidades.</li><li>→ Conflicto innecesario / pseudoconflicto.</li><li>→ Conflictos latentes.</li><li>→ Recursos disponibles.</li></ul>

### *No siempre nos enfrentamos a los conflictos de la misma manera*

El conflicto no es un momento puntual, sino un proceso. Como decíamos anteriormente, tiene su origen en las necesidades. Cuando éstas están satisfechas, no hay problema, pero cuando chocan con las de la otra parte surge el conflicto. El hecho de no enfrentarlo o no resolverlo dará lugar a que comience la dinámica del conflicto. Así, se irán añadiendo elementos: desconfianza, incomunicación, temores, malentendidos, etc. En un momento dado, todo esto estallará en lo que llamamos la crisis, que suele tener una manifestación violenta y es lo que mucha gente identifica como conflicto. Pero no hay por qué esperar a esta fase para enfrentar los conflictos. De hecho, será la peor, tanto para resolverlos como para aprender a hacerlo. Así como el conflicto es todo un proceso que puede llevar bastante tiempo, su resolución, tal y como la hemos definido anteriormente, también hay que verla como un proceso, y no como una acción concreta que acabará con todos los problemas.

Habitualmente adoptamos cinco grandes actitudes ante el conflicto. Vamos a representarlas en un esquema delimitado por un eje de la x, que va a representar la importancia de la relación, y otro de la y, que representará la importancia de los objetivos. En ambos casos, el esquema muestra si una u otra cosa se consigue o no.



### **Competición (gano/pierdes)**

Nos encontramos ante una situación en la que conseguir lo que yo quiero, hacer valer mis objetivos, mis metas son lo más importante, no importa que para ello tenga que pasar por encima de quien sea. La relación no me importa. En el modelo de la competición llevada hasta las últimas consecuencias lo importante es que yo gane, y para ello lo más fácil es que los demás pierdan. Esto lo vemos constantemente en el deporte, por ejemplo. En ocasiones, ese perder se traduce no ya en que la otra persona no consiga sus objetivos, sino en que sea eliminada o destruida (la muerte, la anulación...). En el terreno pedagógico, buscamos la eliminación de la otra parte no con la muerte, pero sí con la exclusión, la discriminación, la expulsión, etc.

### **La acomodación (pierdo/ganas)**

Con tal de no enfrentarse a la otra parte yo no hago valer o no planteo siquiera mis objetivos. Es un modelo tan extendido o más que la competición, a pesar de que creamos lo contrario. A menudo confundimos el respeto, la buena educación, con el hecho de no hacer valer nuestros derechos porque eso puede provocar tensión o malestar. Vamos aguantándonos hasta que no podemos más, y entonces nos destruimos o destruimos a la otra parte.

### **La evasión (pierdo/pierdes)**

Ni los objetivos ni la relación salen bien parados, no se consiguen ninguno de los dos.

### **La cooperación (gano/ganas)**

En este modelo, conseguir los propios objetivos es muy importante, pero la relación también. Tiene mucho que ver con algo muy intrínseco a la filosofía "noviolenta": el fin y los medios tienen que ser coherentes. Es el modelo hacia el que vamos a intentar encaminar el proceso educativo. En él sólo sirven las soluciones del tipo gano-ganas; se trata de que todos y todas ganemos.

### ***Educar para la paz requiere de una sistematización, de un buen análisis y de la definición clara de lo que queremos mejorar***

Como educadores y educadoras, buscamos que el proceso de enseñanza – aprendizaje que promovemos, incida en la vida diaria de los y las chavalas, de las personas que conformamos el equipo de responsables y también, en el entorno social del grupo.

Para ello, para trabajar por la paz y la justicia en nuestros grupos, os proponemos sistematizar varios elementos:

- el análisis de los conflictos personales, grupales y sociales que tenemos
- la identificación de las necesidades asociadas a los mismos

- determinar los procesos de abordaje de esas situaciones
- así como la evaluación y ajuste periódico de estos procesos.

Seguramente, cuando nos pongamos a trabajar en el grupo estos cuatro procesos, surgirán varias áreas en las que veremos claramente la necesidad de trabajar sobre ellas (competencias sociales y emocionales, participación, toma de decisiones, canales de comunicación e información, formación, marcos de referencia personales, roles, expectativas, etc.)

Con el fin de esquematizar el ciclo de trabajo completo, os proponemos utilizar siete gerundios:

1. ANALIZANDO nuestra realidad, a todos los niveles:
  - a. Realidad de los y las chavalas del grupo.
  - b. Realidad del equipo de responsables.
  - c. Realidad de las familias.
  - d. Realidad de nuestro entorno social.
2. IDENTIFICANDO los elementos que queremos mejorar en nuestro día a día.
3. PRIORIZANDO, ya que no podemos abordarlos todos al mismo tiempo, primero abordaremos los aspectos que sean más importantes y tengamos capacidad real para transformarlos, basándonos en el principio de realidad.
4. DETERMINANDO, para cada uno de los aspectos prioritarios:
  - a. Por qué y para qué lo vamos a hacer (JUSTIFICACIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS)
  - b. Qué vamos a hacer (ACCIONES)
  - c. Cómo lo vamos a llevar (METODOLOGÍA)
  - d. Para quién (DESTINATARIOS/AS)
  - e. Con qué medios (RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS)
  - f. Dónde (ESPACIOS)
  - g. Cuándo (TIEMPOS)
  - h. Con qué personas (RESPONSABLES)
5. EJECUTANDO las acciones, atendiendo a la prioridad establecida anteriormente.
6. EVALUANDO, el desarrollo de estas acciones, su impacto real
7. AJUSTANDO

## BIBLIOGRAFÍA

- GALTUNG, Johan. *Sobre la paz*. Barcelona. Fontamara. 1985.
- CASCÓN Soriano, Paco (Coord.). *Cuadernos de Pedagogía. Educar para la Paz y la Resolución de Conflictos*. Barcelona: Editorial CISSPRAXIS, S.A. 2000.
- JARES, Xexus. *Educación para la paz, su teoría y su práctica*. Ed. Popular. Madrid. 1991.
- LEDERACH, Jean Paul. *El abecé de la paz y los conflictos. Educación para la paz*. Ed. Los libros de la catarata. Madrid. 2000.
- ORTEGA, Rosario. *Educar la convivencia para prevenir la violencia*. Ed. A. MachadoLibros. Madrid, 2000.
- TORREGO, Juan Carlos. *Mediación de conflictos en instituciones educativas*. Ed. Narcea. 2000.
- Euskadiko Gazteriaren Kontseilua. Consejo de la Juventud de Euskadi. *Bakerako Heziketari buruzko Euskal Liburua. Libro vasco de educación para la paz*. Bilbao. 1997.
- GRASA, Rafael. *Situación actual de la educación y la investigación por la paz*. Vitoria. 1986.
- CURLE, Adam. *Educación liberadora*. Barcelona: Herder. 1977.
- MAS SOLÉ, Mercedes. *Educar en la noviolencia*. Pace e Dintorni. Ed. PPC. Madrid. 2000.
- SEMINARIO DE EDUCACIÓN PARA LA PAZ DE LA A.P.D.H. *Educar para la paz. Una propuesta posible*. Ed. Los libros de la catarata. Madrid. 1994.

---

## Bakeola

Centro para la Mediación y Regulación de Conflictos.  
Gatazketarako Bitartekaritza Zentroa.

Correo electrónico: [bakeola@bakeola.org](mailto:bakeola@bakeola.org)

**Responsable:** GORKA RUIZ SANTANA

Correo electrónico: [gruiz@bakeola.org](mailto:gruiz@bakeola.org)

## EQUIPO DE TRABAJO:

LEYRE PERRINO LAMBÁS  
IRANTZU AURREKOETXEA PÉREZ  
ZIORTZA BERGARA MENDIGUREN  
ROCÍO SALAZAR TORRE  
MAIDER MARTIARENA ARRASTUA  
AINHOA FERNÁNDEZ DE LABASTIDA SAGARZAZU  
IGOR UZKUDUN GONZÁLEZ  
IGOR BILBAO RODRÍGUEZ