

[www.muevelanoviolencia.net](http://www.muevelanoviolencia.net)  
[muevelanoviolencia@fespinal.com](mailto:muevelanoviolencia@fespinal.com)

Un proyecto de

**CJ** Centre d'estudis  
**Cristianisme i Justícia**

 Grupo de Trabajo en  
**Noviolencia Cristiana**  
Centre de Estudios Cristianismo y Justicia

Con el soporte de

espai  
societat  
— **oberta**

**ICIP**

 Ajuntament de  
Barcelona

**WV**  
**ACT** International Institute  
for Nonviolent Action

# EXPERIENCIAS DE NOVIOLENCIA

## En la educación



**MUEVE**  
la noviolencia



Grupo de Trabajo en

**Noviolencia Cristiana**

Centro de Estudios Cristianismo y Justicia



Centre d'estudis

**Cristianisme i Justícia**

«*Mueve la noviolencia*» es una apuesta pedagógica para iniciar procesos de transformación personal ante los conflictos que vivimos, concretando estrategias no violentas que desencallen situaciones de bloqueo. Esta herramienta consta de una serie de vídeos acompañados de las correspondientes unidades didácticas, para que los guías dispongan de material y orientación para trabajarlo. Las dinámicas de este documento se clasifican en módulos, cuyos temas están ordenados según su aparición en el vídeo. En algunos módulos ofrecemos opciones para adecuarse a cada perfil de destinatario. Esta propuesta está pensada para ser trabajada en grupos, acompañados por alguien con capacidad de profundizar cada tema.

Accede a todo el material

**[www.muevelanoviolencia.net](http://www.muevelanoviolencia.net)**

Cada unidad didáctica incorpora una serie de material asociado accesible desde la página web del proyecto: [www.muevelanoviolencia.net](http://www.muevelanoviolencia.net). El material de esta unidad específica se encuentra en: <https://muevelanoviolencia.net/U9>.

## Bibliografía

BACH, E., DARDER, P. (2004). *Des-educate. Una propuesta para vivir i convivir mejor*. Barcelona: Paidós.

BASTIDA, A. (1994). *Desaprender la guerra. Una visión crítica de la educación para la paz*. Barcelona: Seminario de Investigación para la Paz; Icaria.

CASCÓN, P., BERTÁIN, C.M. (1995). *La alternativa del juego I-II. Juegos y dinámicas de educación para la paz*. Madrid: Catarata.

CORNELIUS, H., FAIRE, S. (1995). *Tú ganas, yo gano. Cómo resolver los conflictos creativamente y disfrutar con las soluciones*. Madrid: Gaia.

IGLESIAS, C. (2007). *Educar pacificando. Una pedagogía de los conflictos. Fundación cultural de paz*. Santiago de Compostela : Seminario Galego de Educación para a Paz, Fundación Cultura de Paz.


JUDSON, S. (2000). *Aprendiendo a resolver conflictos en la infancia. Manual de educación para la paz y la noviolencia*. Barcelona: Catarata.

LEALVALENZUELA, M.G. (2015). *Educación para la noviolencia y construcción de la cultura de paz: en el contexto universitario*. Madrid: Publicia.

LEDERACH, J.P. (1984). *Educar para la paz*. Barcelona: Fontamara.

PORRO, B. (1999). *La resolución de conflictos en el aula*. Buenos Aires: Paidós.



La totalidad de este libro, tanto el contenido como el diseño están sometidos bajo licencia  <<Reconocimiento-No comercial-Obras derivadas>> que puede consultar a la red a <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>

Creación de contenidos: Xavier Garí de Barbarà, Marta Burguet Arfelis, Joan Morera Perich, Álvaro Medallo Domínguez, Laura Sols Balcells  
Diseño y maquetación: Arantza Cadenas Aran y Pilar Rubio Tugas  
Producción audiovisual: NereuStudio

## Transformando los centros educativos hacia la noviolencia

Se aprende sobre todo aquello que se vive. Por eso, es importante que en los centros educativos se exploren vías para comunicar los conocimientos a través de experiencias que cambien a las personas. Es necesario arriesgar y tomar decisiones estructurales para eliminar eficazmente las violencias. Algunas propuestas:

- Replantear las tutorías. Requieren más de una hora semanal y dotar de la formación y de la remuneración adecuadas a los/las docentes que las llevan a cabo... Pueden explorarse cotutorías. Los conflictos aflorarán antes de que estallen en violencia y será una valiosa formación para gestionar conflictos futuros.
- Estructurar el centro por equipos educativos y no por departamentos. Los profesores y las profesoras que trabajan con el alumnado de una misma clase o un mismo grupo pueden coordinarse mejor para generar ahí una buena convivencia, y pueden compartir retos más parecidos que los que comparte una agrupación temática por departamentos.
- Ceder espacios y tiempo para que el alumnado recupere la palabra.
- No homogeneizar: hacer agrupaciones flexibles de alumnos y alumnas con un trato personalizado, currículums adaptados, pluralidad a la hora de trabajar...
- Encontrar alternativas pedagógicas estructurales a las sanciones y castigos, y buscar la formación necesaria para aplicarlas.
- Aplicar criterios pedagógicos a la hora de elaborar horarios: es importante potenciar la creatividad y la valía de los/as nuevos/

as docentes, no solo ubicándolos en las peores franjas horarias. ¿Con qué criterio se distribuyen los horarios?

### ■ INFANTIL, JÓVENES Y ADULTOS

Reuníos y haced un listado con las diferentes violencias que habéis experimentado en vuestro centro educativo durante los últimos meses; violencia física, verbal, psicológica, cultural, estructural... Adaptando el lenguaje a cada edad, analizad el listado final: ¿cuáles son las más frecuentes? ¿Cuáles son las más graves? ¿Qué víctimas suelen salir peor paradas? Basándoos en vuestras conclusiones y también (en el caso de personas adultas) en los ejemplos que proponemos en este capítulo, pensad en qué cambios estructurales podría decidir el centro para ayudar a erradicar las violencias. Independientemente de la edad que tenga el grupo, ¿podríais reuniros con la dirección del centro para exponer vuestras propuestas? Podría designarse una comisión que invierta el mismo esfuerzo de recopilación y de análisis al inicio, a la mitad y al final de curso, para sacar conclusiones y presentarlas al resto. Si la dirección del centro asume algunas decisiones, ¿puede considerarse que se ha evolucionado aplicando las nuevas medidas? ¿Que se necesitaría para reducir incluso las violencias más sutiles?

Para poder transformar un centro educativo en un espacio donde la autoridad y la disciplina sean positivas y sin violencia, son interesantes los recursos en inglés de:

[12 Good School Toolkit](#)

[13 World Health Organization](#)



## La pirámide de la gestión de conflictos

Para aprender a gestionar conflictos<sup>1</sup> hay que saber diferenciar:

1. **Posiciones (qué).** Es la postura inicial. Suelen generar confrontación y parecer incompatibles. («Ambas partes queremos esta agua»).
2. **Intereses (por qué).** Se trata del beneficio que se puede obtener. Es negociable y se concreta en recursos. («Quiero apagar un incendio / Quiero beber»).
3. **Necesidades (para qué).** Es una necesidad humana básica. No es negociable, hay que satisfacer las de todas las partes. («Necesito seguridad / Tengo sed»).

Hay diferentes formas de transformar los conflictos. Una de ellas se desglosa en la pirámide que Paco Cascón<sup>2</sup> diseñó para describir cronológicamente distintas herramientas de intervención. Es importante empezar aplicando la base y nunca actuar desde la cumbre, lo cual conduciría a finales menos satisfactorios.



1. Podéis recuperar el ejemplo de las vacas o el del agua potable del capítulo 5 de la unidad didáctica 2.

2. CASCON, P. (2001). [Educar en y para el conflicto](#). Barcelona: Cátedra UNESCO sobre Paz y Derechos Humanos.

## ■ INFANTIL

Se escenifica un conflicto: dos niños/as llegan desde puntos diferentes y corren para coger un papel blanco. Al final, el papel queda inservible y nadie podrá utilizarlo. Se sientan y se propone una reflexión grupal:

- ¿El resultado de un conflicto que se afronta con violencia puede ser totalmente beneficioso para alguna de las dos partes?
- ¿Cuáles eran las Posiciones, Intereses y Necesidades de cada parte? (Quizás uno de ellos quería hacer anotaciones y necesitaba expresarse, y el otro quería hacer una decoración con tiras y necesitaba delicadeza). Inventad entre todos una solución que satisfaga las necesidades de ambos/as niños/as. Escenificadla.

## ■ JÓVENES Y ADULTOS

Si el grupo es numeroso, se forman siete equipos y se escenifica cada uno de los niveles de la pirámide de la gestión de conflictos (provención, negociación...). Si se trata de un grupo pequeño, puede presentarse a la vez cada nivel aplicado a un mismo ejemplo (en la universidad, en el colegio, con la familia...). Al final, sentaos y debatid:

- ¿Cómo os habéis sentido cruzando la línea negra que hay después de la mediación? ¿Cuál era la principal piedra de tropiezo en la gestión del conflicto: la falta de voluntad para llegar a un acuerdo, la falta de originalidad para crear terceras vías...? Aplicad el esquema de Posiciones-Intereses-Necesidades: ¿cuáles estaban en el ejemplo elegido? Inventad entre todos una manera de satisfacer las necesidades de ambas partes proponiendo una forma concreta y eficaz de transformar el conflicto



# 9

## Educar para una autoridad noviolenta

Acostumbramos a asumir que todo el poder consiste en un dominio vertical, sin contar con otros poderes: velar al servicio del grupo, valorar, involucrar y escuchar a todo el mundo en acciones y decisiones... son poderes de atracción propios de una autoridad noviolenta, diferentes de los de dominación. Carlos Eduardo Martínez Hincapié describe con nueve polaridades la necesidad de convertir espacios de hegemonía/dominación en espacios de poder noviolento. No es suficiente con cambiar a la persona que domina (el líder hegemónico, el sexo dominante...), es preciso cambiar el esqueleto cultural que vertebró nuestro grupo. ¿Seremos capaces de liderazgos noviolentos que regulen la cultura hegemónica según las nueve claves exteriores?

### 10 Esqueleto cultural

La autoridad moral se gana a través del ejemplo personal (la coherencia entre decir y hacer) y del sacrificio de tiempo, recursos, paciencia y esfuerzo al cuidar de cada miembro del grupo. Es la persuasión del que va delante atrayendo y no la amenaza de quien va detrás empujando lo que creará la autoridad noviolenta que el alumnado reconocerá voluntariamente desde la empatía y la estima.

### ■ INFANTIL

Basándoos en el gráfico de Martínez Hincapié, formulad al grupo de niños y niñas una secuencia de preguntas orientadas a cuestionar la cultura asumida y, después de cada una de ellas, pedidles qué han aprendido. Por ejemplo, que levante la mano quien...:

1. sepa el nombre de quien limpia la clase. (¿Los invisibles son poco valorados?)

2. siempre hace caso a las personas adultas más que a sus compañeros/as. (¿La jerarquía es más importante que los argumentos?)
3. a pesar de que no lo/la saluden, él/ella sí saluda. (¿Elijo lo que da vida?)

Adaptad así las nueve claves con preguntas chocantes. Al terminar, que escriban las nueve enseñanzas aprendidas y que compongan entre todas las personas que integran el grupo una canción con estas enseñanzas e invitando a otros grupos a tenerlas en cuenta.

### ■ JÓVENES

Escuchad esta historia real en inglés para descubrir cómo la autoridad noviolenta de Mrs. Thompson ante Teddy acaba dando un fruto inimaginable: [11 Gratitude To Teachers](#).

Expresad artísticamente en un mural lo que sentís en relación con algún educador o educadora que os haya tocado especialmente el corazón. Al terminar, observad el mural en silencio durante unos instantes para interiorizar una autoridad moral que todos y todas podemos practicar.

### ■ ADULTOS

Elegid un contexto en el que tengáis cierta autoridad (en el aula, con los hijos e hijas, en un movimiento social...) y aplicad el esqueleto cultural de Martínez Hincapié para evaluar vuestro grado de noviolencia en el liderazgo que estáis adoptando. Rellenad los nuevos círculos interiores con experiencias reales relacionadas y proponed nueve maneras de afrontarlas según las claves noviolentas exteriores.



## El efecto Pigmalión: desplegar las capacidades escondidas

Un antiguo proverbio chino plantea que el aleteo de una mariposa en Brasil puede provocar un tornado en Texas. Se trata del sutil poder de los impotentes, como lo definía el presidente checo Václav Havel. El efecto mariposa muestra la profunda influencia que puede tener el acto más diminuto para desencadenar otros. A menudo, la noviolencia actúa desde los movimientos sutiles y siempre cree en la fuerza de los aleteos invisibles. Para sumar energías, es necesario poner en juego y potenciar las capacidades escondidas que todos y todas tenemos.

### ■ INFANTIL Y JÓVENES

Proponed que el primero que descubra qué intenta comunicar este video [08 Doble péndulo](#) levante la mano y lo diga. Todos los dobles péndulos se inician del mismo modo, pero variables minúsculas (aire, fricción...) desencadenan retrasos que al final acaban en giros completamente diferentes.

Ahora, describid un personaje mitificado, a alguien a quien admiréis y que os gustaría imitar. Empezad por sus rasgos físicos, cómo se comporta, cómo actúa, cómo mira, qué hace, qué palabras dice, qué sentimientos creéis que lo llevan a actuar de esa forma... Imaginad qué debe de hacer en un día cualquiera, desde que se levanta hasta que se acuesta. ¿Qué hace cuando lo ves brillar, para que en público despliegue todas estas potencialidades? Acompañamos a los niños y a las niñas a darse cuenta de que muchas

de las capacidades por las que admiramos a nuestros líderes y lideresas requieren esfuerzo y trabajo constante y muy atento, durante un tiempo que nadie ve. Los hilos de la noviolencia se tejen en momentos invisibles. Y, como el doble péndulo, un conjunto de pequeños trabajos cambia completamente el resultado.

Para finalizar, mirad y comentad *El circo de las mariposas* (2009). ¿Por qué este título? Vemos que Mr. Méndez sabe mirar el interior de unas personas consideradas «gusanos», y que las convierte en preciosas mariposas. Centrad la atención especialmente en la frase «¡Si pudieras ver la belleza que puede surgir de las cenizas!».

### ■ ADULTOS

Nos acercamos a conocer la historia de resiliencia de [09 Tim Guénard](#).<sup>1</sup> Al terminar, tras cinco minutos de silencio, hacemos una primera ronda en la que cada persona repite una frase o una palabra-fuerza que le ha quedado de la historia de Tim; una segunda, en la que expresamos qué eco interno nos sugiere su vida, y una tercera, en la que cada persona concrete una acción para realizar con alguien de su entorno para reforzar que en ella se despliegan capacidades ocultas.

Si queréis ampliar la actividad, recordad que el arte es una herramienta muy valiosa cuando se quiere conectar con capacidades inherentes. Acerquémonos al arte para el trabajo noviolento, desplegando capacidades propias con la técnica artística del *kolam*<sup>2</sup>.

1. GUÉNARD, T. (2010). *Más fuerte que el odio*. Barcelona: Gedisa.

2. GEIP I, P. (2016). «El ser corporal», en BUXARRAIS, M. R.; BURGNET, M. (coords.): *Aprender a ser. Por una pedagogía de la interioridad*. Barcelona, Graó.

## Provención: preparando la comunicación

Los conflictos siempre han existido y seguirán existiendo. Son necesarios para hacernos crecer en la diferencia y, por tanto, el *conflicto* nunca debe interpretarse negativamente, a diferencia de la *violencia*, que es lo que se produce cuando un conflicto no se aborda a tiempo. Para evitarla, John Burton acuñó el término *provención* (Cascón, 2001): un proceso de intervención para hacer aflorar los conflictos antes de que alcancen el punto de crisis, y que se plantea conducir a las partes a explicar adecuadamente lo que viven, a reconocer cambios estructurales necesarios para eliminar las causas que provocan dicha situación y fomentar actitudes y relaciones de colaboración necesarias para gestionarla sin violencia. La buena convivencia se basa en cinco columnas:

- **Cooperación:** Trabajo y ambiente que suma esfuerzos y cohesiona.
- **Confianza:** Gestión positiva de las emociones y autenticidad.
- **Comunicación:** Educación para facilitar habilidades comunicativas.
- **Conocimiento:** ¿Cómo gestionamos positivamente los conflictos?
- **Estima:** Respeto por la diferencia y la integración.

Podéis ampliar la información en:

[02 Avanzar en la Prevención](#)

### ■ INFANTIL

Se forma un círculo. Se coge un muñeco gigante de cartulina y se presenta: es pacifista y noviolento, pero él/ella lo ignora, de modo que es necesario recordarle qué cualidades tiene. Por turnos, se pone el muñeco delante de cada miembro del grupo y, uno por uno, los niños o niñas que quieran se colocan en el centro del círculo para subrayar cualidades noviolentas del niño o la niña que tiene el muñeco delante, las escribe sobre el muñeco y las dice en voz alta (sabe escuchar, tiene buen humor, une al grupo...). Hay que decir al menos tres cualidades sobre cada niño/a, en total. Cuando se ha terminado la ronda para todo el mundo, reflexionamos: ¿cómo nos hemos sentido? ¿Solemos decirles a los otros qué aportan al grupo? ¿Por qué? ¿Pueden tenerse todas las habilidades a la vez? ¿Podrían alcanzarse si se trabajan? Cada persona reflexiona en silencio: ¿qué cualidad del muñeco necesito más? ¿Podría trabajarla?

### ■ JÓVENES Y ADULTOS

Leed las seis causas<sup>1</sup> de conflicto que suele haber en las aulas y representad la escena en cada caso para intentar vivir los mismos sentimientos. Tras cada representación, comentad: ¿cómo se ha sentido cada persona? ¿Qué ha originado la crisis del conflicto? ¿Con qué ideas podríamos trabajar la provención según las cinco columnas enunciadas en la introducción? En grupo, escribid las ideas para cada columna en una cartulina (por ejemplo: crear espacios de diálogo, facilitar herramientas a partir de buzones, tutorías, diálogos apreciativos...).

1. KREIDLER W. J. (2018). [La resolución creativa de conflictos. Manual de actividades](#), pp. 9-11.

## Negociación: intentemos buscar un acuerdo

Una segunda posibilidad de intervención en los conflictos es la negociación: entre individuos o entre representantes de las partes. Si es posible, elegid personas con cualidades de empatía para conectar emocionalmente con el otro; de firmeza, pero a la vez con voluntad de acuerdo; de creatividad de terceras vías... Quienes negocien deberán establecer internamente unos mínimos y unos máximos aceptables dentro del conflicto, y empezar por reclamar los máximos para ir regateando hasta los mínimos. Si así tampoco se llega a ninguna parte, quizás será necesario convocar una nueva negociación tras replantear los mínimos con el grupo mismo, y hallar terceras vías.

Las negociaciones suelen fracasar por alguna de las tres «E»: Ego (no querer razonar defendiendo ciegamente el propio interés), Emociones (no empatizar con la otra persona o decidir desde la rabia o el dolor), Escalada (rechazar la relación con la otra parte por los ataques recibidos). En cada momento delicado, es esencial recordar cómo implementar la comunicación no violenta (ver capítulo 2, unidad 4).

### ■ INFANTIL

En los campamentos, han asignado la preparación de un juego a un grupo de niños y niñas. Una parte del grupo quiere preparar uno y la otra parte, otro. La tensión y la división van creciendo. Primero, que escenifiquen el conflicto tal y como suele pasar. A continuación, se les invita a organizarse: eligen a una persona con las cualidades adecuadas para representar a cada grupo y se les enseña a

pautar la negociación: ¿cuál es el máximo que querríamos lograr? ¿Cuál es el mínimo tolerable? ¿Cómo podríamos incluir en la solución las necesidades de las dos partes? Que apliquen primero la comunicación no violenta para negociar (observación, sentimientos, necesidades, propuesta) y que luego escenifiquen la negociación.

### ■ JÓVENES Y ADULTOS

Mirad este fragmento de un telediario sobre la negociación en política: [03 Los expertos aseguran que una negociación se pierde por el ego, las emociones y la escalada](#)

Comentad sus diferentes aspectos: las tres «E», la agresividad o empatía en una negociación, la necesidad de creatividad para encontrar terceras vías.

Ahora, elegid una de las siguientes negociaciones:

- Entre el/la delegado/a de clase y el/la docente sobre el calendario de exámenes.
- Entre una madre evangélica y un padre budista sobre la educación religiosa de sus hijos e hijas.
- Entre un grupo de okupas y el/la propietario/a del piso vacío que han ocupado.

Escenificad la negociación aplicando todo lo que habéis aprendido en la introducción y con el vídeo. Al final, evaluamos: ¿cómo nos hemos sentido? En una pizarra, escribamos las tres «E» y, por turnos, que cada grupo haga una autocrítica de su actuación en cada una de ellas, a la vez que se valora positivamente alguna cosa del otro grupo.

## ¿Has tirado la toalla? Reconecta con la fuerza interior

Respondiendo a la pregunta: «¿Has tirado la toalla?», hay causas de desmotivación intrínseca cuando la desgana prevalece y no hay fuerzas para nada. Un tipo de «melaresbalismo» generalizado. Habrá causas de desmotivación extrínseca cuando el entorno no ayude y las condiciones sociales, económicas, familiares o estructurales no lo faciliten.

Si esta energía interna no surge, conviene acompañar potenciando la autoestima. Trabajar para que surjan potencialidades personales y también la confianza en uno mismo. Educar para conectar con la fuerza interior y dejar que emerja. En este punto, el reto educativo será preparar a los profesionales de la educación para detectar la falta de entusiasmo en el alumnado y ponerle remedio. Hay que decir que, a menudo, la fortaleza interna está más trabajada en quien ha recibido más palos en la vida.

### ■ INFANTIL

Vemos en grupo *Los chicos del coro* (2004) y pedimos que mientas dura la proyección cada persona se identifique con un personaje de la película. Nadie debe saber con qué personaje se ha identificado el resto. Cuando acabe, imaginamos una escena del principio del filme cuando el maestro da la explicación. Teatralizamos la situación interpretando cada personaje con quien se ha identificado con él. Ahora imaginemos una de las sesiones del coro, ya al final. Cada persona interpreta su papel. ¿Cómo nos hemos sentido en cada caso? ¿Qué diferencia había? ¿Qué han en-

contrado los niños y las niñas en su interior que les haga sacar la pasión, el interés y la creatividad?

### ■ JÓVENES

Miramos la película *El guerrero pacífico* (2006). Anotamos algunas de las frases que se dicen en las que encontramos fuerza y motivación para nuestros proyectos vitales. Al finalizar la película, hacemos una rueda de la vida (herramienta de coaching) en la que consten nuestros objetivos vitales en diferentes áreas (salud, trabajo, estudios, familia, sociedad, ocio...). Buscamos un objetivo que cumplir para cada área y escribimos en ella la frase que nos da fuerza vital para trabajar el objetivo.

### ■ ADULTOS

Para conectar con la propia fuerza, proponemos trabajar la interioridad<sup>1</sup> con unos ejercicios de visualización centrados en la postura, la respiración y la atención. Fijando una postura correcta, relajada pero atenta, hacemos consciente la respiración, con los isquiones como punto de apoyo. Imaginamos un árbol como nuestro símbolo y lo visibilizamos en las diferentes estaciones del año. ¿Quién es el árbol y quién soy yo? Raíces, frutos, ramas, ¿en qué estación vivo ahora?, ¿qué fruto quiero dar? Transformo con la imaginación lo que quiero que mejore en mí. Nos quedamos en silencio para crear el espacio interior en el que todo se va gestando.

1. MENESES, B. (2016). «La interioridad, un horizonte de conocimiento profundo», en M. R. BUXARRAIS; M. BURGNET (eds.), *Aprender a ser. Por una pedagogía de la interioridad*. Barcelona: Graó.

# 6

## Disciplina noviolenta en clase

Cuando la clase se descontrola, ¿cómo hay que actuar? ¿Empezamos a repartir gritos y amenazas, a dar miedo y a castigar?

- **Crisis:** Cuando ya ha estallado, se necesitará audacia en estrategias sorpresa. Aprendiendo de otras experiencias, haremos posibles acciones que combinen firmeza y respeto profundo por la dignidad de cada niño y niña.
- **Autoridad:** No se impone repartiendo amenazas; la autoridad se recibe de los alumnos y las alumnas, que la conceden libremente cuando sienten el reconocimiento y la valoración del líder.
- **Casos difíciles:** Los casos más disruptivos son los que deberían recibir más dedicación por parte del educador o la educadora porque requieren más no violencia para desarmar blindajes.
- **Consecuencias:** Reparación noviolenta como acción que ayude a reparar el daño. Debe ser respetuosa, racional y útil para la persona (moral) y el entorno (material).

### ■ INFANTIL

Se explica un conflicto y se forman dos grupos que se enfrentan para defender cada uno sus razones. Primero discutirán exaltados y gritando, y cuando la persona que guía levante la mano, uno de los dos grupos responderá con calma y serenidad pidiéndole al otro, que sigue gritando, que escuche. ¿Para mantener un orden es necesario gritar? ¿Podemos decidir cómo compartimos las emociones mientras nos mantenemos firmes en nuestra posición? Se

les hace ver que solo grita quien cree que sus argumentos no tienen suficiente fuerza.

### ■ JÓVENES

Imaginad que os toca ser quien sustituye al/a la profesor/a de una clase, y os encontráis con un alumnado aparentemente indomable. ¿Qué hacéis? Clasificad las respuestas en violentas y noviolentas. ¿Por qué confiamos tanto en las opciones violentas y tenemos tan poca creatividad en las noviolentas?

### ■ ADULTOS

Formad tres grupos y elegid una de las siguientes pedagogías. Luego, cada grupo debe aprender y explicar al resto los puntos principales de su pedagogía:

- [04 Pedagogía Waldorf](#) (Rudolf Steiner): potenciar los sentimientos para conocer.
- [05 Pedagogía de María Montessori](#): autonomía del aprendizaje.
- [06 Pedagogía crítica de Paulo Freire](#): el diálogo para educar sin opresión.

Finalmente, visualizad la película [07 Entre Maestros](#) (2013), para educar apoderando con la pedagogía de Carlos González.

A partir de estas formas de educar y de vuestras experiencias, consensuad las claves más importantes para desarrollar una disciplina noviolenta en clase.



# 3

## Mediación: necesitamos a una tercera persona



En mediación, partimos de la base de que tú y yo no siempre podremos entendernos solos. A veces necesitaremos de una tercera persona. ¡Cuidado, no la usaremos como excusa fácil para evitar mojarnos! La mediación vela por la relación, no solo por llegar a acuerdos. Requiere confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, voluntariedad y confianza. Fases:

1. Pautar el proceso, los espacios, el tiempo, las normas que seguir durante el diálogo. Exponer cada parte su propia versión del caso.
2. Invitar a pasar de posiciones (enrocadas) a intereses y necesidades (reales). Consensuar un relato de los hechos reconocido por ambas partes.
3. Definir concreciones y redactar la posición final compartida. Firmar un acuerdo final. Proponer, si fuera necesario, una agenda para revisar el cumplimiento de los acuerdos.

### ■ INFANTIL

Imaginan la siguiente situación:

Antes: Culpan a tu hermano por haber roto un jarrón. Vuestra madre os riñe.

Después: Vuestra madre está contenta con vosotros. Jugáis solos. Hay un jarrón nuevo. ¿Qué puede haber pasado? Plantead posibles escenarios en los que intervenga la mediación.

### ■ JÓVENES Y ADULTOS

Os proponemos que teatralicéis una posible mediación a raíz de este conflicto:<sup>1</sup>

Renia es una escuela pública de prestigio de Moland, un país europeo que acoge inmigrantes de todo el mundo. No es fácil entrar en ella, pero en los últimos años muchas familias han sacado a sus hijos lamentando que el nivel ha bajado y que el ambiente se ha deteriorado. Lo atribuyen al elevado número de inmigrantes que acuden al centro. Sostienen que no son racistas, sino que les mueve la voluntad del mayor bien posible para sus hijos. En la última reunión de la AFA (Asociación de Familiares del Alumnado), un molandés de origen propuso tener una AFA formada solamente por molandeses. Las familias inmigrantes, algunas con más de diez años en el país, se sintieron discriminadas. Hace ya algunos años, las familias inmigradas pidieron un centro en el que sus hijos pudieran rezar y aprender la cultura de origen. La propuesta se desatendió y el dinero se invirtió en mejorar las instalaciones deportivas. El director propone una mediación.

Ha'l → inmigrante, hace doce años que viven en Moland. Cuando Chock anunció la creación de una AFA solo de molandeses, Ha'l le increpó con fuertes críticas, diciendo que lo denunciaría por conducta racista.

Chock → lidera el colectivo de familias molandesas. Ha propuesto una AFA formada solamente por personas autóctonas.

Mediador: deberá poner en práctica las habilidades no violentas para gestionar el conflicto, teniendo en cuenta en qué consiste la mediación. Cuenta con la habilidad de formular preguntas abiertas que faciliten la empatía, y será necesario favorecer el hecho de que puedan restablecer la relación para poder, acto seguido, gestionar su conflicto.

1. Adaptación de FARRÉ, S. (2004). *Gestión de conflictos: taller de mediación. Un enfoque socioafectivo*. Barcelona: Ariel.

## Educar en la desobediencia

La ley tiene una función innegable en el orden social, pero «no es la ley la que debe dictar lo que es justo o no; es lo que es justo lo que debe dictar la ley»<sup>1</sup>. Entendemos que la desobediencia es beneficiosa cuando y solo cuando se trata de no apoyar una injusticia, aunque la postura más cómoda sería no desobedecer. Es importante discernirlo, no vaya a ser que bajo el pretexto del beneficio de la desobediencia se nos escapen pataletas adolescentes hacia la autoridad.

La desobediencia tiene consecuencias: desobedecer es jugársela y siempre comporta daños. Es necesario evaluar previamente estos daños y medir los recursos que tenemos para sostenerlos (psicológicos, personales, materiales...). Entonces la acción no violenta desobediente será libre y no ingenua. La desobediencia, por muy injustos que sean los hechos que desobedecer, no puede ser nunca impuesta: debe surgir libremente, por convicción. Pero, ante la ley injusta, la desobediencia no es solo un derecho, también es un imperativo moral.

### ■ INFANTIL

Juego de rol: una parte desempeña el papel de equipo directivo del centro y el resto hace de alumnos-as. Inventaos qué puede mejorarse de vuestro colegio y cómo se le puede pedir al equipo directivo: más horas de recreo, un espacio para jugar a fútbol, menos horas de clase... A la vez, el equipo directivo irá respondiéndolos con algún valor que es necesario poner en juego junto con el primero. Por ejemplo: cuando los estudiantes pidan más horas de recreo,

les hacen ver que procede de la necesidad real de descanso —un derecho—, pero se les propone también valorar el derecho a adquirir conocimientos para funcionar en sociedad. Así, vais jugando con derechos y deberes. Al final, valorad si realmente hay injusticias y si los medios para reclamar mejoras eran dignos y justos.

### ■ JÓVENES

Pensad en comportamientos o leyes que consideréis injustos. Anotadlos de forma anónima en una hoja y luego ponedlos en una caja. En grupo, coged uno. Iniciad un diálogo a partir de lo que haya escrito en el papel, según los siguientes criterios: ¿la ley es realmente justa? ¿Por qué? ¿Quién sale perjudicado? ¿Quién es más débil? ¿Qué beneficios pueden obtenerse desobedeciéndola? ¿Qué daños? Elaborad un DAFO (ver capítulo 9, unidad 5) para valorar una acción de desobediencia hacia esta ley.

### ■ ADULTOS

Mirad la película *Hannah Arendt* (2012) e iniciad un coloquio a partir del testimonio de Eichmann en el juicio de Jerusalén cuando excusa su actuación diciendo «Yo solo obedecía órdenes». Deteneos a valorar el discurso de Arendt cuando Eichmann pronuncia estas palabras. Puede servir para formularse preguntas sobre la banalidad del mal y la capacidad humana de hacerse responsable de las acciones que cualquiera emprende. Poned ejemplos que, a pequeña escala, vivís en vuestro día a día.

1. MULLER, Jean-Marie (2015). *Entrar en l'època de la noviolència*. Barcelona: ICIP, p. 16.

## Libertad y límites

*Libertad* no significa hacer lo que quiera, sino saber qué querer me mueve cuando hago algo. Ganamos en libertad cuando somos nosotros/as quienes gobernamos nuestros impulsos y pulsiones. De otro modo, seríamos esclavos/as de la impulsividad y la visceralidad. Es importante tomar decisiones usando la cabeza y el corazón.

Por eso, poner límites no debe estar reñido con potenciar la libertad. Los límites, de hecho, confirman la libertad como marco de posibilidades, y hacen que no se usurpe la libertad de los otros. Cuando ponemos límites, ganamos en libertad. Un ejemplo lo encontramos en el padre o la madre que dicen al hijo: «Porque te quiero te pido que vuelvas antes de las 2 de la madrugada. Si no me importaras en absoluto, no te pediría que llegaras a ninguna hora».

### ■ INFANTIL

Proponemos hacer la experiencia del psicólogo Walter Mischel para descubrir la capacidad de autocontrol y de gestión de los propios límites. Pedid a tres voluntarios/as que se sienten uno al lado del otro delante de una mesa con su golosina favorita, elegida previamente. Explicad a cada voluntario/a que puede comerse la golosina, pero que, si cuando regresáis no se la ha comido, le daréis otra igual. Luego, os vais. En la capacidad de posponer el placer de comérsela, podréis valorar si han aprendido a poner a prueba sus límites o a sacrificar libremente un bien inmediato en beneficio de un bien futuro. Pueden aplicarse variantes: si no se comen la golosina, tendrán un regalo sorpresa

(límite para un bien incierto), o el regalo será una golosina igual para todo el grupo (límite para un bien común), etc. ¿Cómo se ha sentido cada uno? ¿Qué hemos aprendido?



### ■ JÓVENES

Abres una página web que te dice Cinco cosas que debes hacer este otoño y te las describe: montar a caballo, buscar un centro turístico, leer el libro que te indican, disfrutar de un menú selecto... ¿Eres libre de hacer o no lo que te proponen? Luego, cuando haces clic en la web a la que tienes que entrar por trabajo o para los estudios, van apareciendo anuncios de esas ofertas (caballos, spa, menús...). ¿Qué límites debes ponerte para no dejarte atrapar? ¿Eres consciente de ello? Hablad sobre ello con el grupo a partir de experiencias reales.

### ■ ADULTOS

Os proponemos que establezcáis un debate sobre los límites en la educación. Para ello, os facilitamos dos experiencias:

1. Buscad información sobre el proyecto pedagógico de Rebeca Wild, en el que intenta equilibrar libertad y límites en el ámbito educativo. Distintos pedagogos afirman la importancia de los límites para crecer en libertad. Y no hablamos de control; hablamos de límites.
2. Mirad la película *Summerhill* (2008). Una experiencia pedagógica controvertida en un marco de libertad.