

www.moulanoviolencia.net
moulanoviolencia@fespinal.com

Un projecte de

CJ Centre d'estudis
Cristianisme i Justícia

Grup de Treball en
Noviolència Cristiana
Centre d'Estudi Cristianisme i Justícia

Amb el suport de

espai
societat
oberta

ICIP

**Ajuntament de
Barcelona**

**WVW
ACT** International Institute
for Nonviolent Action

EXPERIÈNCIES DE NOVIOLÈNCIA

En l'educació



MOU
la noviolència



Grup de Treball en

Noviolència Cristiana

Centre d'Estudis Cristianisme i Justícia



Centre d'estudis

Cristianisme i Justícia

«*Mou la noviolència*» és una aposta pedagògica per iniciar processos de transformació personal davant dels conflictes que vivim, concretant estratègies noviolentes que desencallin situacions de bloqueig. Aquesta eina consta d'una sèrie de vídeos acompanyats de les corresponents unitats didàctiques, per tal que els/les guies disposin de material i orientació per treballar-ho en tres trams d'edat: infants, joves i adults. Les dinàmiques d'aquest document es classifiquen en mòduls, els temes dels quals estan ordenats segons la seva aparició en el vídeo. Aquesta proposta està pensada per ser treballada en grups, acompanyats per algú amb capacitat d'aprofundir cada tema.

Accedeix a tot el material

www.moulanoviolencia.net

Cada unitat didàctica incorpora un seguit de material associat accessible des de la pàgina web del projecte: www.moulanoviolencia.net. El material d'aquesta unitat específica es troba a: <https://moulanoviolencia.net/U9>

Bibliografia

BARBEITO, C., CAIRETA, M. (2008). *Jocs de Pau. Caixa d'eines per educar per una cultura de pau*. Madrid: Los libros de la Catarata.

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

BENÍTEZ, F., FONT, T., ORTEGA, P., POZO, A. (2008). [*Deconstruir la guerra*](#). Barcelona: Generalitat de Catalunya.

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


LEDERACH, J.P. (2010). *Transformació de Conflictes. Petit manual d'ús*. Barcelona: Institut Català Internacional per la Pau; Icaria.

MULLER, J.M. (2013). [*La noviolència a l'educació*](#). Barcelona: Institut Català Internacional per la Pau; Líniazero.

NODDINGS, N (2016). *Educació per la pau. Com arribem a estimar i a odiar la guerra*. Barcelona: Institut Català Internacional per la Pau; Pagès.

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



La totalitat d'aquest llibre, tant el contingut com el disseny estan sotmesos sota llicència  <<Reconeixement-No comercial-Obres derivades>> que podeu consultar a la xarxa a <https://creativecommons.org/licenses/?lang=ca>

Creació de continguts: Xavier Garí de Barbarà, Marta Burguet Arfelis, Joan Morera Perich, Álvaro Medallo Domínguez, Laura Sols Balcells

Disseny i maquetació: Arantza Cadenas Aran i Pilar Rubio Tugas

Producció audiovisual: NereuStudio

Transformant els centres educatius cap a la noviolència

S'aprèn sobretot allò que es viu. Així, és important que els centres educatius explorin vies per comunicar els coneixements a través d'experiències que canviïn les persones. Cal arriscar i prendre decisions estructurals per eliminar eficaçment les violències. Algunes propostes:

- Replantar les tutories. Requereixen més d'una hora setmanal, i dotar de formació i remuneració adequades els docents que les fan... Es poden explorar les cotutories. Els conflictes afloraran abans no esclatin en violència, i serà una valuosa formació per gestionar conflictes futurs.
- Estructurar el centre per equips educatius i no per departaments. Els professors que treballen amb l'alumnat d'una mateixa classe o un mateix grup es podran coordinar millor per generar-hi bona convivència, i poden compartir reptes més semblants dels que una agrupació temàtica per departaments comparteix.
- Donar espais i temps perquè els alumnes recuperin la paraula.
- No homogeneïtzar: fer agrupacions flexibles d'alumnes amb un tracte personalitzat, currículums adaptats, pluralitat a l'hora de treballar...
- Trobar alternatives pedagògiques estructurals a les sancions i els càstigs, i buscar la formació necessària per implementar-les.
- Aplicar criteris pedagògics a l'hora d'elaborar horaris: és important potenciar la creativitat i la vàlua dels nous docents, no només posar-los en els horaris pitjors. Amb quin criteri es reparteixen els horaris?

■ INFANTS, JOVES I ADULTS

Reuniu-vos i feu un llistat de diferents violències que heu experimentat en el vostre centre educatiu durant els últims mesos: violència física, verbal, psicològica, cultural, estructural... Adaptant el llenguatge a cada edat, analitzeu el llistat resultant: quines són les més freqüents? Quines són les més greus? Quines són les víctimes que solen rebre més? Basant-vos en les vostres conclusions, i també (en el cas de persones adultes) en els exemples que proposem en aquest capítol, penseu quins canvis estructurals podria decidir el centre per tal d'ajudar a erradicar les violències. Tingui l'edat que tingui el grup, podríeu reunir-vos amb la direcció del centre per explicar les vostres propostes? Es podria nomenar una comissió que faci el mateix esforç de recopilació i d'anàlisi al principi, al mig i al final del curs, per extreure'n conclusions i presentar-les a la resta. Si la direcció del centre assumeix algunes decisions, es pot considerar que s'ha evolucionat aplicant les noves mesures? Què caldria per reduir fins i tot les violències més subtils?

Per tal de transformar un centre educatiu en un espai on l'autoritat i la disciplina siguin positives i sense violència, són interessants els recursos en anglès:

[12 Good School Toolkit](#)

[13 World Health Organization](#)

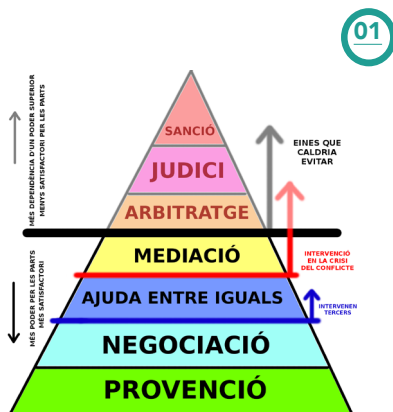


La piràmide de gestió de conflictes

Per aprendre a gestionar conflictes¹ cal diferenciar:

- 1. Posicions (què).** És la postura inicial. Solen generar confrontació i semblar incompatibles. (Les dues parts volem aquesta aigua).
- 2. Interessos (per què).** Es tracta del benefici a obtenir. És negociable i es concreta en recursos. (Vull apagar un incendi / Vull beure).
- 3. Necessitats (per a què).** És una necessitat humana bàsica. No és negociable, cal satisfer les de totes les parts. (Necessito seguretat / Tinc set).

Hi ha maneres diferents de transformar els conflictes. Una d'elles està desglossada en la piràmide que Paco Cascón² dissenyà per descriure cronològicament diferents eines d'intervenció. És important començar aplicant la base i no actuar mai des del cim, la qual cosa conduiria a finals menys satisfactoris.



1. Podeu reprendre l'exemple de les vaques o el de l'aigua potable que trobareu al capítol 5 de la unitat didàctica 2.
 2. CASCÓN, P. (2001). Educación y para el conflicto. Barcelona: Cátedra UNESCO sobre Paz y Derechos Humanos.

■ INFANTS

S'escenifica un conflicte: dos infants arriben de llocs diferents i corren per agafar un paper blanc. Al final el paper queda inservible i cap dels dos el podrà aprofitar. Seuen i es proposa una reflexió de grup:

- El resultat d'un conflicte que s'afronta amb violència pot ser del tot beneficiós per a alguna de les parts?
- Quines eren les Posicions, els Interessos i les Necessitats de cadascú? (Potser un d'ells volia fer-hi anotacions i li calia expressar-se, i l'altre volia fer una decoració amb tires i necessitava delicadesa). Inventeu entre tots una solució que satisfaci les necessitats dels dos infants. Escenifiqueu-la.

■ JOVES I ADULTS

Si el grup és nombrós, es fan set equips i s'escenifica cadascun dels nivells de la piràmide de la gestió de conflictes (provocació, negociació...). Si es tracta d'un grup petit, tothom alhora pot representar cada nivell aplicat en un mateix exemple (a la universitat, a l'escola, amb la família...). Al final, seieu i debateu: com us heu sentit creuant la línia negra que hi ha després de la mediació? Quina era la principal pedra d'ensopec en la gestió del conflicte:

- La manca de voluntat per un acord, la falta d'originalitat per crear terceres vies...? Apliqueu l'esquema de Posicions-Interessos-Necessitats: quines eren en l'exemple escollit? Inventeu entre tots una manera de satisfer les necessitats de les dues parts proposant una manera concreta i eficaç de transformar el conflicte.





Educar per a una autoritat noviolenta

Acostumem a assumir que tot poder consisteix en un domini vertical, sense comptar amb altres poders: vetllar al servei del grup, valorar, involucrar i escoltar tothom en accions i decisions... són poders d'atracció propis d'una autoritat noviolenta, diferents dels de dominació. Carlos Eduardo Martínez Hincapié descriu amb nou polaritats la necessitat de convertir espais d'hegemonia/ dominació en espais de poder noviolent. No n'hi ha prou amb canviar qui domina (el líder hegemònic, el sexe dominant...), cal canviar l'esquelet cultural que vertebrava el nostre grup. Serem capaços de lideratges noviolents que regulin la cultura hegemònica segons les nou claus exteriors?

10 Esquelet cultural

L'autoritat moral es guanya a través de l'exemple personal (la coherència entre dir i fer), i del sacrifici de temps, recursos, paciència i esforç a tenir cura de cada membre del grup. És la persuasió del qui va al davant atraient, i no l'amenaça de qui va al darrere empenyent, el que crearà una autoritat noviolenta que l'alumnat reconeixerà voluntàriament des de l'empatia i l'estima.

■ INFANTS

Basant-vos en el gràfic de Martínez Hincapié, feu al grup d'infants una seqüència de preguntes orientades a qüestionar la cultura assumida, i després de cadascuna demanem-los què n'han après. Per exemple, que aixequi la mà qui...:

1. Sàpiga el nom de qui neteja la classe. (Els invisibles són poc valorats?)

2. Fa sempre cas dels adults més que de companys/es. (La jerarquia és més important que els arguments?)
3. Si algú no el saluda ell/a sí que saluda. (Trio el que dona vida?)

Adapteu així les nou claus amb preguntes xocants. En acabat, que escriguin els nou ensenyaments apresos, i componguin entre tots una cançó integrant-hi aquests ensenyaments tot convidant altres grups a tenir-los en compte.

■ JOVES

Escolteu aquesta història real en anglès per descobrir com l'autoritat noviolenta de Mrs. Thompson davant de Teddy acaba donant un fruit inimaginable: [11 Gratitude To Teachers](#)

Expresseu artísticament en un mural el que sentiu en relació a algun/a educador/a que us hagi tocat especialment el cor. En acabat, mireu el mural en silenci uns instants per interioritzar una autoritat moral que tots podem practicar.

■ ADULTS

Trieu un context on tingueu una certa autoritat (a l'aula, amb fills/es, a l'empresa, en un moviment social...), i apliqueu l'esquelet cultural de Martínez Hincapié per avaluar el vostre grau de noviolència en el lideratge que esteu adoptant. Ompliu els nou cercles interiors amb experiències reals relacionades, i proposeu nou maneres d'afrontar-les segons les claus noviolentes exteriors.

Efecte Pigmalión: desplegar les capacitats amagades

Un antic proverbi xinès planteja que l'aleteig d'una papallona al Brasil pot provocar un tornado a Texas. Es tracta del poder subtil dels impotents, com el definia el president txec Václav Havel. L'efecte *papallona* mostra la profunda influència que pot tenir l'acte més petit per desencadenar-ne d'altres. Sovint, la noviolència actua des dels moviments subtils i sempre creu en la força dels aleteigs invisibles. Cal posar en joc i potenciar les capacitats amagades que tothom té per sumar energies.

■ INFANTS I JOVES

Proposeu que el primer que descobreixi què intenta comunicar aquest vídeo: [08 Doble pèndul](#) aixequi la mà i ho digui. Els dobles pèndols s'inicien tots de la mateixa manera, però variables minúscules (aire, fricció...) desencadenen retards que al final acaben en girs completament diferents.

Descriviu ara un personatge mitificat, algú a qui admireu i que us agradaria imitar. Comenceu pels trets físics, com es comporta, com actua, com mira, què fa, quines paraules diu, quins sentiments creieu que el mouen a actuar d'aquesta manera... Imagineu què deu fer en un dia qualsevol, des que es lleva fins que se'n va a dormir. Què fa quan no el veus lluir, per tal que en públic desplegui totes aquestes potencialitats? Acompanyem els infants a adonar-se que moltes de les capacitats per les quals admirem els nostres líders requereixen esforç i treball constant

i molt atent, durant un temps que ningú veu. Els fils de la noviolència es teixeixen en moments invisibles. I com el doble pèndol, un conjunt de treballs petits canvia completament el resultat.

Per finalitzar, mireu i comenteu *El circo de las mariposas* (2009). Per què aquest títol? Hi veiem que Mr. Méndez sap mirar l'interior d'unes persones considerades «cucs», i que les fa convertir en precioses papallones. Centreu especialment l'atenció en la frase «Si poguessis veure la bellesa que pot sorgir de les cendres!».

■ ADULTS

Ens apropem a conèixer la història de resiliència d'en [09 Tim Guénard](#).¹ En acabat, després de cinc minuts de silenci, fem una primera roda en la qual cadascú repeteix una frase o paraula-força que li ha quedat de la història d'en Tim; una segona, on expressem quin ressò intern ens suggereix la seva vida; i una tercera on cadascú concreta una acció a fer amb algú del seu entorn per reforçar que s'hi despleguen capacitats amagades.

Si voleu ampliar l'activitat, recordeu que l'art és una eina molt valuosa quan es vol connectar amb capacitats inherents. Apropem-nos a l'art per al treball noviolent desplegant capacitats pròpies amb la *tècnica artística del kolam*.²

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

2. GELPI, P. (2016). «El ser corporal», a BUXARRIS, M. R.; BURGUEY, M. (coords.): *Aprender a ser. Por una pedagogía de la interioridad*. Barcelona, Graó.

Provenció: preparant la comunicació

Els conflictes existeixen des de sempre i seguiran existint. Són necessaris per fer-nos créixer en la diferència, i per tant el conflicte no ha de ser interpretat mai negativament, a diferència de la violència, que és el que es produeix quan un conflicte no és atès a temps. Per tal d'evitar-la, John Burton encunyà el terme provenció (Cascón, 2001): un procés d'intervenció per fer aflorar els conflictes abans que assolixin el punt de crisi i que es planteja conduir les parts a explicar adequadament el que viuen, a reconèixer canvis estructurals necessaris per eliminar-ne les causes i fomentar actituds i relacions de col·laboració necessaris per gestionar-ho sense violència. La bona convivència es basa en 5 columnes:

- **Cooperació:** Treball i ambient que suma esforços i cohesiona.
- **Confiança:** Gestió positiva de les emocions i autenticitat.
- **Comunicació:** Educació per facilitar habilitats comunicatives.
- **Coneixement:** Com gestionem positivament els conflictes?
- **Estima:** Respecte per la diferència i la integració.

Podeu ampliar més informació a:

[02 Avançar en la Provenció](#)

■ INFANTIL

Es forma una rotllana. S'agafa un ninot gegant de cartolina i se'l presenta: és pacifista i no violent, però ell/a no ho sap. Així, cal que li recordem quines qualitats té. Per torns, es posa el ninot davant de cada membre del grup, i un per un els infants que vulguin van al mig de la rotllana per subratllar qualitats no violentes de l'infant que té el ninot al davant, les escriu sobre el ninot i les diu en veu alta (sap escoltar, té bon humor, uneix el grup...). Cal dir almenys tres qualitats de cadascú, en total. Quan s'ha acabat de recórrer tothom, reflexionem: com ens hem sentit? Solem dir als altres el que aporten al grup? Per què? Es poden tenir totes les habilitats alhora? Es podrien assolir, si es treballen? Cadascú reflexiona en silenci: quina qualitat del ninot em fa més falta? La podria treballar?

■ JOVES I ADULTS

Llegiu les sis causes¹ de conflicte que sol haver-hi a les aules i representeu l'escena en cada cas per procurar viure els mateixos sentiments. Després de cada representació, comenteu: com s'ha sentit cadascú? Què ha originat la crisi del conflicte? Amb quines idees podríem treballar la provenció segons les 5 columnes enunciades en la introducció? Entre tots, escriviu les idees per a cada columna en una cartolina (per exemple: crear espais de diàleg, facilitar eines a partir de bústies, tutories, diàlegs apreciats...).

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

Negociació: mirem de buscar un acord

Una segona possibilitat d'intervenció en els conflictes és la negociació: entre individus o entre representants de les parts. Si és possible, escolliu persones amb qualitats d'empatia per connectar emocionalment amb l'altre, de ferma però alhora voluntat d'acord, de creativitat per terceres vies...

Els negociadors hauran d'establir internament uns mínims i uns màxims acceptables dins del conflicte, i començar reclamant els màxims per anar regatejant fins als mínims. Si així tampoc s'arriba enlloc, potser caldrà convocar una nova negociació després de replantejar els mínims amb el grup mateix, i buscar terceres vies.

Les negociacions solen fracassar per alguna de les tres E: Ego (no voler raonar defensant cegament el propi interès), Emocions (no empatitzar amb l'altre, o decidir des de la ràbia o el dolor), Escalada (rebutjar la relació amb l'altre pels atacs rebuts). En cada moment delicat, és essencial recordar com implementar la comunicació no violenta (vegeu el capítol 2 de la unitat 4).

■ INFANTS

A les colònies han assignat la preparació d'un joc a un grup d'infants. Una part del grup voldria fer-ne un, i una altra part un altre. La tensió i la divisió van creixent. Primer, que escenifiquin el conflicte tal com sol passar. A continuació, se'ls convida a organitzar-se: trien un representant de cada grup amb les qualitats adequades, i se'ls ensenya a pautar la negociació: quin és el màxim que voldríem aconseguir? Quin és el mínim tolerable? Com

podríem incloure en la solució les necessitats de les dues parts? Que apliquin la comunicació no violenta per negociar (observació, sentiments, necessitats, proposta), i que ara escenifiquin la negociació.

■ JOVES I ADULTS

Mireu junts aquest fragment del telenotícies sobre la negociació en la política: [03 Los expertos aseguran que una negociación se pierde por el ego, las emociones y la escalada](#)

Comenteu-ne diferents aspectes: les 3 E, l'agressivitat o empatia en una negociació, la necessitat de creativitat per buscar terceres vies.

Escolliu ara una d'aquestes negociacions:

- Entre delegat/da d'alumnes i professor/a sobre el calendari d'exàmens.
- Entre mare evangèlica i pare budista sobre l'educació religiosa als fills.
- Entre okupes i el propietari del pis buit que han ocupat.

Escenifiqueu la negociació implementant tot el que heu après en la introducció i amb el vídeo. Al final avaluem: com ens hem sentit? Escrivim en una pissarra les tres E, i per torns que cada grup faci autocrítica de la seva actuació en cada una d'elles, tot valorant positivament alguna cosa de l'altre grup.

Has llançat la tovallola? Reconnecta amb la força interior

Responent a la pregunta: «has llançat la tovallola?», hi haurà causes de desmotivació intrínseca quan la desgana preval i no hi ha força per a res. Una mena de «semenfotisme» generalitzat. Hi haurà causes de desmotivació extrínseca quan l'entorn no hi ajuda i les condicions socials, econòmiques, familiars o estructurals no ho faciliten.

Si aquesta energia interna no sorgeix, convé acompanyar potenciant l'autoestima. Treballar perquè sorgeixin potencialitats personals i així també la confiança en un mateix. Educar per connectar amb la força interior i deixar-la emergir. En aquest punt, el repte educatiu serà preparar els professionals de l'educació per detectar la manca d'entusiasme dels alumnes i posar-hi mitjans. Cal dir que, sovint, la fortalesa interna està més treballada en qui ha rebut més patacades a la vida.

■ INFANTS

Visionem en grup *Los chicos del coro* (2004), i demanem que mentre dura la projecció cadascú s'identifiqui amb un personatge de la pel·lícula. Ningú ha de saber amb quin personatge s'han identificat els altres. En acabat, imaginem una escena de l'inici del film quan el mestre fa l'explicació. Teatralitzem la situació interpretant cadascú el personatge amb qui s'ha identificat. Ara imaginem una de les sessions de la coral, ja al final. Cadascú interpreta el seu paper. Com ens hem sentit en cada cas? Quina diferència hi havia? Què han trobat els infants al seu interior que els faci treure la passió, l'interès

i la creativitat?

■ JOVES

Mirem la pel·lícula *El guerrero pacífico* (2006). Anotem frases de les que s'hi diuen en què trobem força i motivació per als nostres projectes vitals. En acabar, fem una roda de la vida (eina de coaching) on constin els nostres objectius vitals en diferents àrees (salut, feina, estudis, família, societat, lleure...). Busquem un objectiu a assolir per cada àrea i hi posem la frase que ens dona força vital per treballar l'objectiu.

■ ADULTS

Per connectar amb la pròpia força, proposem treballar la interioritat¹ amb uns exercicis de visualització centrats en la postura, la respiració i l'atenció. Fixant una postura correcta, relaxada però atenta, fem conscient la respiració i el punt de recolzament dels ísquiums. Imaginem un arbre com el nostre símbol. El visibilitzem en les diferents estacions de l'any. Qui és l'arbre i qui soc jo? Arrels, fruits, branques, en quina estació visc ara, quin fruit vull donar? Transformo amb la imaginació el que vull que millori en mi. Fem silenci per crear l'espai interior on es va gestant tot plegat.

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

6

Disciplina noviolenta a classe

Quan la classe es descontrola, com s'ha d'actuar? Comencem a repartir crits i amenaces, a fer por i a castigar?

- **Crisi:** Quan ja ha esclatat, caldrà audàcia en estratègies sorpresa. Aprenent d'altres experiències farem possible accions que combinin fermesa i respecte profund a la dignitat de cada infant.
- **Autoritat:** No s'imposa repartint amenaces, l'autoritat es rep dels alumnes, que la concedeixen lliurement quan senten el reconeixement i la valoració del líder.
- **Casos difícils:** Els alumnes més disruptius són els que haurien de rebre més dedicació per part de l'educador/a, perquè requereixen més noviolència per desarmar blindatges.
- **Conseqüències:** Reparació noviolenta com a acció que ajudi a reparar el dany. Ha de ser respectuosa, racional i útil a la persona (moral) i l'entorn (material).

■ INFANTS

S'explica un conflicte i es fan dos grups que s'enfronten per defensar cadascun d'ells les seves raons. Primer discutiran exaltats i cridant, i quan el guia aixequi la mà, un dels dos grups respondrà amb calma i serenor tot demanant a l'altre, que segueix cridant, que els escolti. Per mantenir un ordre cal cridar? Podem decidir la manera com compartim les emocions, mentre ens mantenim fermes en la nostra posició? Se'ls fa veure que només crida qui creu que els seus arguments no tenen prou força.

■ JOVES

Imagineu-vos que us toca ser substituïts del professor/a d'una classe, i us trobeu un alumnat aparentment indomable. Què feu? Classifiqueu les respostes en violentes i noviolentes. Per què tenim tanta confiança en opcions violentes, i tan poca creativitat en les noviolentes?

■ ADULTS

Feu tres grups, i que cada grup aprengui i després expliqui a la resta els punts principals d'una d'aquestes pedagogies:

- [04 Pedagogia Waldorf](#) (Rudolf Steiner): potenciar els sentiments per conèixer.
- [05 Pedagogia de Maria Montessori](#): autonomia de l'aprenentatge.
- [06 Pedagogia crítica de Paulo Freire](#): el diàleg per educar sense opressió.

Finalment, visualitzeu tots la pel·lícula [07 Entre Maestros](#) (2013), per educar apoderant amb la pedagogia de Carlos González.

A partir d'aquestes maneres d'educar i de les vostres experiències consensueu les claus més importants per desenvolupar una disciplina noviolenta a classe.

Mediació: ens cal un tercer

En mediació partim del principi que tu i jo no sempre ens podrem entendre sols. A vegades necessitarem un tercer. Alerta, no el fem servir d'excusa fàcil per evitar mullar-nos! La mediació vetlla la relació, no tan sols arribar a acords. Requereix: confidencialitat, imparcialitat, neutralitat, voluntarietat i confiança. Fases:

1. Pautar el procés, els espais, el temps, les normes a seguir per al diàleg. Exposar cadascú la seva pròpia versió del cas.
2. Convidar a passar de posicions (enrocades) a interessos i necessitats (reals). Consensuar un relat dels fets reconegut per les dues parts.
3. Definir concrecions i redactar la posició final compartida. Signar un acord final. Proposar, si cal, una agenda per revisar l'acompliment dels acords.

■ INFANTS

Imaginem aquesta situació:

Abans: Fan culpable el teu germà d'haver trencat el gerro. La mare us renya.

Després: La mare està contenta amb vosaltres. Juguem sols. Hi ha un nou gerro. Què ha pogut passar? Plantegeu possibles escenaris en què la mediació hi tingui lloc.

■ JOVES I ADULTS

Us proposem que teatralitzeu una possible mediació arran d'aquest conflicte:¹

Renia és una escola pública de prestigi de Moland, un país europeu que acull immi-

grants d'arreu del món. No és fàcil entrar-hi. Però els darrers anys moltes famílies n'han tret els fills lamentant que el nivell ha baixat i l'ambient s'ha deteriorat. Ho atribueixen a l'elevat nombre d'immigrants que hi assisteixen. Sostenen que no són racistes sinó que els mou la voluntat del bé més gran possible per als seus fills. A la darrera reunió de l'AFA (Associació de Familiars de l'Alumnat), un molandès d'origen va proposar tenir una AFA formada només per molandesos/es. Les famílies immigrants, algunes amb més de deu anys al país, es van sentir discriminades. Ja fa uns anys les famílies immigrades van demanar un centre on els seus fills poguessin resar i aprendre la cultura d'origen. La proposta va ser desatada, i es van invertir els diners a millorar les instal·lacions esportives. El director proposa una mediació.

Ha'l → immigrant, fa dotze anys que viu a Moland. Quan Chock va anunciar la creació d'una AMPA només de molandesos, Ha'l el va increpar amb fortes crítiques, dient que el denunciaria per conducta racista.

Chock → lidera el col·lectiu de famílies molandeses. Ha proposat una AFA formada per membres autòctons i ningú més.

Mediador: haurà de posar en pràctica les habilitats noviolentes per gestionar el conflicte, tenint en compte en què consisteix una mediació. Compta amb l'habilitat de preguntes obertes que facilitin l'empatia, i caldrà afavorir que puguin restablir la relació per poder, tot seguit, gestionar el seu conflicte.

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

Educar en la desobediència

La llei té una funció innegable en l'ordre social, però com diu Jean-Marie Muller¹ «no és la llei la que ha de dictar el que és just o no; és el que és just el que ha de dictar la llei». Entenem que la desobediència és beneficiosa quan i només quan es tracta de no fer costat a una injustícia, tot i que la postura més còmoda seria no desobeir. És important discernir-ho, no fos cas que sota pretext del benefici de la desobediència se'ns escapin rebequeries adolescents a l'autoritat.

Sabem que la desobediència té conseqüències: desobeir és jugar-se-la i sempre comportarà danys. És necessari avaluar prèviament aquests danys i mesurar els recursos que tenim per sostenir-los (psicològics, personals, materials...). Llavors l'acció no violenta desobedient serà lliure i no ingènua. La desobediència, per molt injustos que siguin els fets a desobeir, no pot ser mai imposada: ha de sorgir lliurement, per convicció. Davant de la llei injusta, però, la desobediència no és sols un dret, també és un imperatiu moral.

■ INFANTS

Jugueu a un joc de rol: n'hi ha que han de fer el paper d'equip directiu de l'escola i la resta hauran de fer d'alumnes. Inventeu què es pot millorar a la vostra escola i com es pot demanar a l'equip directiu: més hores de pati, un espai per jugar a futbol, menys hores de classe... Alhora, l'equip directiu els anirà responnent-los amb algun valor que cal posar en joc junt amb el primer. Per exemple: quan els alumnes demanin més hores de lleure, els fan veure que ve de la necessitat real

de descans —un dret—, però se'ls proposa també valorar el dret a tenir coneixements per funcionar en societat. Així, aneu jugant a drets i deures. Al final, valoreu si realment hi havia injustícies i si els mitjans per reclamar millores eren dignes i justos.

■ JOVES

Penseu en comportaments o lleis que considereu injustos. Anoteu-los en un full anònim, i recolliu-los en una capsa. En grup, agafeu-ne un. Enceteu un diàleg a partir del que hi hagi escrit, segons els criteris següents: la llei és realment injusta? Per què? Qui en surt perjudicat? Qui és més feble? Quins beneficis es poden obtenir desobeint-la? Quins danys? Elaboreu un DAFO (vegeu el capítol 9 de la unitat 5) per valorar una acció de desobediència vers aquesta llei.

■ ADULTS

Visioneu la pel·lícula *Hannah Arendt* (2012) i establiu un col·loqui a partir del testimoni d'Eichmann al judici de Jerusalem quan excusa la seva actuació tot dient «jo només obeïa ordres». Atureu-vos a valorar el discurs d'Arendt quan Eichmann pronuncia aquestes paraules. Pot servir per fer-se preguntes sobre la banalitat del mal i la capacitat humana de fer-se responsable de les accions que hom emprèn. Poseu-hi exemples que a petita escala viviu en el vostre dia a dia.

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

Llibertat no és fer el que em dona la gana sinó saber quina és la gana que em mou a fer el que faig. Guanyem en llibertat quan som nosaltres els que governem els nostres impulsos i pulsions. D'altra manera, seríem esclaus de la impulsivitat i la visceralitat. És important prendre decisions fent servir el cap i el cor.

És per això que posar límits no ha d'estar renyit amb potenciar la llibertat. Els límits, de fet, confirmen la llibertat com a marc de possibilitats, i fan que no s'usurpi la llibertat dels altres. Quan posem límits, guanyem en llibertat. Un exemple el tenim en el pare o la mare que diu al fill: «perquè t'estimo, et demano que tornis abans de les 2 de la matinada. Si no m'importessis gens, no et demanaria que arribessis a cap hora».

■ INFANTS

Proposem fer l'experiència del psicòleg Walter Mischel per descobrir la capacitat d'autocontrol i de gestió dels propis límits. Demaneu a tres voluntaris que s'asseguin un després de l'altre davant una taula amb la seva lllaminadura preferida, triada prèviament. Expliqueu a cadascú que es pot menjar la lllaminadura, però que si quan torneu no se l'ha menjada n'hi donareu una altra d'igual. Tot seguit, deixeu-lo sol. En la capacitat de posposar el plaer de menjar-se-la podreu valorar si han après a posar a prova els seus límits, o a sacrificar lliurement un bé immediat en benefici d'un bé futur. Es poden implementar variants: si no es mengen la lllaminadura se'ls regalarà una

sorpresa (límit per un bé incert), o es regalarà a tot el grup d'infants una lllaminadura igual (límit per un bé comú), etc. Com s'ha sentit cadascú? Què hem après?

■ JOVES

Obres una pàgina web que et diu *Cinc coses que has de fer aquesta tardor* i te les descriu: muntar a cavall, buscar un centre turístic, llegir el llibre que t'indiquen, gaudir d'un menú selecte... Ets lliure de fer o no fer el que et proposen? Tot seguit, quan cliques a la web on has d'entrar per feina o estudis, et van apareixent anuncis d'aquestes ofertes (cavall, spa, menús...). Quins límits t'has de posar per no deixar-t'hi atrapar? N'ets conscient? Parleu-ne en grup amb experiències reals.

■ ADULTS

Proposem que establiu un debat sobre els límits a nivell educatiu. Per fer-ho us facilitem dues experiències:

1. Busqueu informació sobre el projecte pedagògic de Rebeca Wild on mira d'equilibrar llibertat i límits en l'àmbit educatiu. Diferents pedagogs afirmen la importància dels límits per créixer en llibertat. I no parlem de control, parlem de límits.
2. Visioneu la pel·lícula *Summerhill* (2008). Una experiència pedagògica controvertida en un marc de llibertat.