

Taller con 3º. Primera Sesión.

Por dificultades específicas en el grupo, se pasa un sociograma.

Detectives de Emociones:

El grupo se pone de pie, en círculo con los ojos cerrados. A cada alumno y alumna, la monitora pega en la frente una pegatina en la que hay escrita una emoción (tristeza, alegría, ira, confusión, asombro, desilusión, desánimo, enfado, envidia, tristeza, sorpresa, miedo, rabia, ternura, amor, etc.). Una vez está el alumnado con su pegatina puesta, abre los ojos y pasea por la sala, leyendo las emociones de sus compañeros y compañeras, EN SILENCIO.

Cuando la monitora da una palmada, buscamos a algún compañero o compañera y representamos con la cara (no vale hablar) la emoción que le ha tocado, a fin de que pueda adivinarlo. (**Importante:** no se habla, no podemos verbalizar la emoción aunque creamos que la hemos adivinado. Tampoco podemos desmentir o afirmar si nuestro compañero o compañera dice la emoción).

Dos palmadas y seguimos paseando hasta que de nuevo la monitora de una palmada y busquemos a otro compañero o compañera. Cuando hayamos hecho 5 cambios, volvemos al círculo. Es en este momento cuando compartimos los resultados, cuando vemos si somos buenos detectives de emociones o no.

En esta ocasión, el alumnado está sentado en grupos de trabajo, por lo que se elige a una persona de cada mesa, se le coloca la pegatina en la frente, va pasando por las mesas para que puedan leer la tarjeta y una vez que termina, se pone enfrente de la clase, y el resto comienza a gesticular e interpretar la emoción.

La niña o el niño tiene que adivinarla. Preguntamos por situaciones que produzcan esa reacción.

Encargamos la tarea de pensar situaciones que produzcan Alegría, Tristeza, Vergüenza y Asco. Una niña dice que produce tristeza que no quieran jugar contigo. Apuntamos este mensaje para la siguiente sesión.

Taller con 3º. Segunda Sesión.

Recordamos que el día anterior, estuvimos viendo emociones, pero, ¿Qué es una emoción? que algunas son más fáciles de identificar en nosotros y en nosotras mismas y en las demás personas. Preguntamos que nos digan emociones (el día anterior vimos algunas, pero hay muchas más). Las anotamos en la pizarra. ¿Todas las emociones nos hacen sentir bien? Todas las emociones nos dicen algo, surgen por algún motivo. Hay algunas emociones que nos hacen sentir bien, y otras con las que no estamos a gusto (son un malestar que tenemos en el cuerpo). Rodeamos en un círculo las que nos hacen sentir bien.

Y con las emociones que nos hacen sentir mal, ¿Podemos hacer algo, son ya para toda la vida o se pueden cambiar? Preguntamos si han pensado en situaciones que nos producen Alegría. Tristeza, Vergüenza y Asco.

Vamos a empezar por la Tristeza. ¿Qué situaciones hemos pensado que nos produzcan tristeza? Anotamos en la pizarra hacia abajo en forma de lista.

De estas situaciones vamos a elegir una. ¿Es importante desahogarnos, es necesario soltar la emoción? ¿Qué podemos hacer para cambiarla, podemos hacer algo? ¿Qué podemos hacer para sentirnos de forma diferente? ¿Podemos pensar otra cosa? ¿nos gusta que las personas se sientan así? ¿podemos hacer algo las demás personas para que deje de sentirse así? ¿Qué podemos hacer? ¿Podemos preguntarle si quiere que hagamos algo?

Financia:



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Los conflictos surgen a diario, con nuestros amigos y amigas, familia, en la escuela, con personas que no conocemos...por lo que es conveniente educar en y para el conflicto, para saber gestionarlo de forma sana.

Hay personas que tienen miedo al conflicto, o situaciones en las que el conflicto nos da miedo. A veces pensamos que la mejor manera de sobrellevarlo, es evitarlo o huir.

Sin embargo, la clave no es evitar sino gestionar el conflicto.

La definición de la RAE sobre “Conflicto”:

(Del lat. *conflictus*).

1. Combate, lucha, pelea.
2. Enfrentamiento armado.
3. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida.
4. Problema, cuestión, materia de discusión.
5. Psicol. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.
6. De sus. Momento en que la batalla es más dura y violenta.
7. Colectivo. En las relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empleadores.

Analizando las diferentes acepciones podemos observar que todas tienen una connotación negativa. Socialmente, al hablar de conflictos pensamos en algo negativo, por lo que tendemos a evitarlos o a huir de situaciones que consideramos conflictivas.

Los referentes que nos llegan de los medios de comunicación son peleas, guerras, violencia, dolor.

Apenas nos llegan referentes sobre cómo solucionar o gestionar los conflictos.

El conflicto es parte de la vida, está presente en cualquier contexto y, no tenemos que considerarlo como algo malo, a evitar. Más bien, lo que tenemos que aprender es a gestionarlo y manejarlo, para verlo como una oportunidad

de crecimiento personal y para mejorar la situación o relación. Pero para ello, necesitamos re-aprender sobre la connotación que tiene la palabra “conflicto”, como la manera de hacerle frente.

• ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MOTIVOS DE CONFLICTO?

- Diferencias en las metas personales.
- Competitividad, a veces excesiva.
- Malentendidos o formas distintas de ver las cosas.
- Falta de información.
- Fallos en la comunicación interpersonal.
- Falta de cooperación, real o imaginaria.
- Conflictos de personalidad. Los demás no son como yo. Y tenemos cierta dificultad para aceptar a las personas tal como son, sin juzgarlas.
- Problemas con la figura de autoridad.
- Frustraciones individuales.
- Deseo de asumir mayor responsabilidad.
- No querer aceptar responsabilidades.
- Incapacidad para seguir las normas o ceñirse a los planes.
- Desacuerdo en la forma de alcanzar las metas acordadas.

• ¿CÓMO PODEMOS MANEJAR LOS CONFLICTOS INTRAPERSONALES?

1. Escuchar atentamente lo que las demás personas están diciendo, sin estar pensando en qué vas a decir o dar opiniones a la ligera. (Escucha activa)
2. Aceptar las diferencias entre las personas. (No hacer juicios de valor)
3. Ponerse en el lugar del otro. (Empatía)
4. Tomar distancia de nuestra forma de hacer las cosas y conocer mejor a las otras personas y su forma de actuar.
5. Aceptar que las discrepancias y faltas de acuerdo con naturalidad, ya que siempre no será posible un consenso.
6. Favorecer que las personas implicadas digan lo que piensan e invitarles a que lo hagan positivamente, en lugar desde la agresividad.
7. Ver que se puede aprender de la situación conflictiva.

ASPECTOS POSITIVOS DEL CONFLICTO:

- Se aprende a reconocer los propios límites, necesidades y derechos ajenos.
- Saca a la luz diferentes ideas.
- Demuestra interés.
- Detecta diferentes grados de percepción.

Financia:



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

- Motiva al cambio (gradual o brusco).
- Ayuda a encontrar soluciones. Generar normas.
- **TODAS LAS PERSONAS TIENEN DERECHO A DECIR NO SIN SENTIRSE CULPABLES O EGOÍSTAS.**
 - » ...a tener y expresar directamente opiniones propias y sentimientos, incluido el enfado.
 - » ...a expresar talentos propios e intereses a través de cualquier medio.
 - » ...a marcar sus propias prioridades para satisfacer sus necesidades.
 - » ...a pedir a alguien que cambie su conducta, cuando viola los derechos ajenos.

Actividades propuestas/ realizadas:

1. Lluvia de ideas

Hacemos una lluvia de ideas sobre las palabras: conflicto, violencia, paz, emociones/sentimientos. Los dejamos escritos en la pizarra para tenerlos en cuenta en la reflexión de la próxima dinámica.

2. Dinámica: El puzzle de las palabras (¿Que es un conflicto?)

Se divide el grupo clase en 3 equipos de trabajo (1º ciclo) o 4 equipos (2º y 3º ciclo) a los que se reparte unas tarjetas en las que aparecen palabras que contienen frases relacionadas con el conflicto. Los equipos deben unir las palabras de forma coherente para que el enunciado tenga sentido.

Frases:

PARA 1º CICLO:

- Oposición o desacuerdo entre personas.
- Situación en la que choca lo que yo quiero y lo que tú quieres.
- Las emociones y sentimientos son muy importantes para resolver el conflicto pacíficamente.

PARA 2º Y 3º CICLO:

- Situación en la que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo porque sus intereses o necesidades son incompatibles.
- La violencia es una respuesta al conflicto, pero nunca una solución ya que agrava el conflicto u origina otros conflictos.
- Juegan un papel muy importante las emociones y sentimientos, donde la relación entre esas personas (que tienen el conflicto) puede deteriorarse o fortalecerse.

Apoyamos en los grupos ayudándoles a descubrir la solución del puzzle de palabras.

Una vez que todos los grupos han formado el puzzle, lo pegamos en la pizarra o pared (con masilla adhesiva) para compartir el resultado con todos los grupos. Reflexionamos sobre el significado de las frases, y el grado de acuerdo o desacuerdo con ellas. Comparamos con las palabras recogidas en la lluvia de ideas anterior.

Definición de conflicto: Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo, porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores son incompatibles o son percibidos como incompatibles. Juegan un papel muy importante las emociones y los sentimientos, y donde la relación entre las partes en conflicto puede salir robustecida o deteriorada en función de cómo sea el proceso de resolución del conflicto.

(Definición de "Mujeres de Negro")

3. Dibujar el conflicto

Vamos a intentar plasmar en un dibujo lo que nos sugiere la palabra conflicto. Una vez realizado por todo el alumnado, buscaremos dibujos afines y compartiremos nuestra abstracción.

Después, formamos grupos para que compartan sus dibujos e intercambien sus percepciones y visiones sobre el conflicto. Podemos reforzar este intercambio con preguntas como:

¿Qué os genera un conflicto?

¿Cómo reaccionáis a los conflictos en general?

¿Qué emociones relacionáis con los conflictos?

(Extraído del taller de Mujeres de Negro)

4. Identificando nuestros conflictos:

Una vez definido qué es un conflicto y algunos aspectos relacionados, cada persona del grupo debe dar ejemplos de conflictos cotidianos a los que han tenido o tienen que enfrentarse. Una vez que todos y todas han compartido algún ejemplo, deben elegir tres y escribirlos en papel.

Después se expondrán al grupo clase, recogiendo los conflictos más comunes que padecen.

Con este ejercicio afianzamos el concepto de conflicto, recordando:

- En los conflictos no hay culpables: hay intereses o necesidades no cubiertas.
- Todos los conflictos sirven para aprender: de ti mismo/a, de la otra persona, de la situación, de las emociones, etc.
- Los conflictos dependen de intereses: ¿qué quiero? ¿qué quiere la otra persona? ¿qué emociones hay implicadas? ¿qué emociones tengo y qué emociones tiene la otra parte?

5. La historia de los burritos

Financia:



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

Dividimos la clase en 4 grupos. La monitora recortará las 6 viñetas de la historia de los burritos, y se las entregará a cada grupo de forma desordenada.

Cada grupo debe ordenar la historia de forma coherente y escribir la historia de los burritos. Una vez hayan terminado todos los grupos, los trabajos se exponen al resto de los compañeros y compañeras.

Analizamos una por una las viñetas:

- ¿Qué escena os ha llamado más la atención? ¿por qué?
- ¿Cómo creéis que se han sentido los dos burritos?
- ¿Qué valores y habilidades han permitido resolverlo así?
- ¿Qué otras posibles soluciones se os ocurren?

Solución:

Fuente: Movimiento americano contra la guerra “No Foreign War Crusade - 1937”

Hacemos un esquema para analizar los conflictos.

1. ESQUEMA PARA 2º CICLO DE PRIMARIA:

- a. ANÁLISIS
- b. OPCIONES
- c. SOLUCIONES

2. ESQUEMA PARA 3º CICLO DE PRIMARIA:

1. DESCRIBIR
2. PARTES IMPLICADAS Y TERCERAS PARTES.
3. INTERESES Y NECESIDADES DE LAS PARTES.
4. CAUSAS
5. POSIBLES SOLUCIONES
6. ELEGIR SOLUCIÓN: COMPROMISOS.
7. ¿QUIEN HACE QUÉ?
8. EVALUACIÓN

6. Trabajamos las emociones:

Los conflictos tienen mucha relación con las emociones de las partes implicadas, por lo que trabajar las emociones se hace necesario. Suele ser fácil identificar nuestras propias emociones, pero a veces nos resulta complicado reconocer las emociones de las demás personas.

Con esta actividad vamos a entrenar la percepción de emociones y facilitar el reconocerlas.

El grupo forma un círculo y cierra los ojos. La monitora pondrá una pegatina en la frente a algunas/algunos participantes del grupo en la que estará escrita una emoción. El grupo pasará por el espacio, completamente en silencio, y al leer la pegatina, a través de gestos y mímica tratarán de mostrarle a la persona qué emoción es la que tiene escrita en la frente. Pasado un tiempo, cada persona que tiene una pegatina dirá en voz alta la emoción que cree que tiene escrita.

Emociones propuestas: Amor, alegría, asombro, alivio, asco, ternura, culpa, dolor, enfado, envidia, miedo, tristeza, serenidad.

7. Las emociones aliadas:

Nos sentamos en círculo. La monitora repartirá unas tarjetas de cartulina en las que hay escrita una emoción/actitud (por tarjeta). En el suelo pondremos 3 aros de distintos colores. Cada persona debe leer las tarjetas que tiene e ir situándolas en el aro que considere adecuado, argumentando su razonamiento.

- **Aro rojo:** Emociones que inician el conflicto o lo hacen más fuerte.
- **Aro amarillo:** Actitudes sanas ante los conflictos.
- **Aro verde:** Emociones que ayudan a solventar el conflicto.

Tarjetas: AMOR, AÑORANZA, ALEGRÍA, ANGUSTIA, ALIVIO, CALMA, CONFUSIÓN, CURIOSIDAD, CARIÑO, CELOS, CONFIANZA, CULPA, ESCUCHA ACTIVA, COMPRENSIÓN, DECEPCIÓN, DOLOR, DESÁNIMO, DESCONFIANZA, DESPRECIO, ENFADO, ENVIDIA, EMPATÍA, FRUSTRACIÓN, IMPACIENCIA, IRA, MIEDO, OPTIMISMO, PESIMISMO, PACIENCIA, PEREZA, RABIA, RECHAZO, NO HACER JUICIOS DE VALOR, RENCOR, SOLIDARIDAD, TEMOR, TRISTEZA, TERNURA, TRANQUILIDAD, VALENTÍA, VERGÜENZA.

8. Visualizamos el video: “El Puente”

Duración: (2:45)

Enlace Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=LAOICltn3MM>

Sus protagonistas son un ciervo, un oso, un mapache y un conejo. El corto enseñará al grupo el respeto a las demás personas y el consenso a la hora de resolver conflictos, evitando mirar siempre por los intereses personales, así como utilizar nuestras capacidades o características propias para resolver de una manera adecuada los conflictos. Comentamos el vídeo, según el nivel de cada grupo.

EXPLICAMOS TRAS LA REFLEXIÓN

Existen 5 formas de enfrentar el conflicto:

- YO GANO, TU PIERDES (competición)

Financia:



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

Nos encontramos una situación en la que conseguir lo que yo quiero, hacer valer mis objetivos, mis metas, es lo más importante, no importa que para ello tenga que pasar por encima de quien sea. La relación no 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 las demás personas pierdan.

- YO PIERDO, TU GANAS (acomodación)

Con tal de no confrontar a la otra parte yo no hago valer o ni planteo 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 no hacer valer nuestros derechos porque eso pueda provocar tensión o malestar. Vamos aguantándonos hasta que no podemos más y entonces nos destruimos o destruimos a la otra parte.

- YO PIERDO, TU PIERDES (evasión)

Ni los objetivos ni la relación salen bien parados, no se consiguen ninguno de los dos. No enfrentamos los conflictos, metemos “la cabeza debajo del ala”, por miedo o por pensar que se resolverán por sí solos. No obstante, como dijimos anteriormente los conflictos tienen su propia dinámica y una vez iniciada no se para por sí sola.

- YO GANO, TU GANAS (cooperación)

En este modelo conseguir los propios objetivos es muy importante, pero la relación también. Es el modelo hacia el que vamos a intentar encaminar el proceso educativo. Es un modelo en el que sólo sirven soluciones gana-ganas, se trata de que todos y todas ganemos. Cooperar no es acomodarse, no puede ser renunciar a aquello que nos es fundamental. Sin ceder se puede llegar a negociar, de hecho hay que aprender a NO ceder en lo fundamental. Otra cosa diferente es que se puede ceder en lo que es menos importante.

- NEGOCIACIÓN

Llegar a la cooperación plena es muy difícil, por ello se plantea otro modelo en el que se trata de que ambas partes ganen en lo fundamental, ya que no pueden llegar al 100%. Hay gente que cuando habla de negociación, en realidad está pensando en una mera táctica del modelo de la competición. Si una de las dos partes no se va con la sensación de que ha ganado lo fundamental, no estamos en este modelo, sino en el de la competición o en la acomodación.

Paco Cascón Soriano

Educar en y para el conflicto

Financia:



Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES