

Els “marrons” a les cooperatives d'alumnes

La gestió dialogada del conflicte



●●● elFormiguercoop

Autoria: Escola Guinardó SCCL i Barabara Educació SCCL

Edició i maquetació: Barabara Educació SCCL

Correcció ortogràfica: Albert Nolla

Edició: Barcelona, 2020



2 Presentació

1

Introducció

- 3 1.1. De què parlem quan parlem de conflicte
- 6 1.2. De què parlem quan parlem de conflicte a les cooperatives d'alumnes

2

Estratègies grupals

- 9 **Estratègies grupals per a l'abordatge del conflicte a les cooperatives d'alumnes**
- 10 El conflicte a la nostra cooperativa
- 12 El nostre consell rector
- 15 El diccionari de les emocions
- 16 El mural
- 17 El mapa de la nostra participació
- 18 Els cercles restauratius
- 21 Posa't a la pell de l'altra

3

Per saber-ne més

- 24 Publicacions
- 24 Recursos didàctics
- 24 Webs d'interès



Els “marrons” a les cooperatives d’alumnes, la gestió dialogada del conflicte

Els “marrons” a les cooperatives d’alumnes és una proposta educativa per treballar la gestió dialogada del conflicte, que va dirigida a professorat de secundària, tot i que és adaptable a altres nivells.

Hi ha múltiples i diversos materials sobre la gestió dels conflictes. Aquest material aporta estratègies grupals per a la gestió dialogada del conflicte a les cooperatives d’alumnes. No hi trobareu, doncs, un repertori de tècniques, sinó un conjunt d’aquelles que poden tenir sentit en el marc d’aquest espai.

Objectius

Els objectius que persegueix són:

- Comprendre el conflicte i la seva gestió
- Normalitzar el conflicte
- Facilitar la incorporació de la gestió dialogada del conflicte a les cooperatives d’alumnes
- Facilitar eines i tècniques per a l’autogestió del conflicte dins les cooperatives d’alumnes

Continguts

Els continguts que aborda són:

- El conflicte i la seva escalada
- El conflicte en les diferents fases d’una cooperativa d’alumnes
- La gestió dialogada del conflicte a les cooperatives d’alumnes



**Primera part:
informativa**



**Segona part:
estratègies
grupals**

Aquesta proposta s’estructura en dos blocs: una primera part informativa que recull, de manera breu, els continguts més significatius en relació amb la gestió dialogada del conflicte, en general, i a les cooperatives d’alumnes, en particular; una segona part, amb estratègies grupals per treballar a les cooperatives d’alumnes. Es tracta de diferents tècniques i estratègies plantejades en la lògica del procés de les cooperatives d’alumnes.

Esperem que us sigui útil.

La proposta educativa que tens a les mans forma part d’**El Formiguier.coop**, una col·lecció de materials didàctics per portar l’Economia Social i Solidària a l’aula.

Els “marrons” a les cooperatives d’alumnes. La gestió dialogada del conflicte és el segon número de la col·lecció. El primer, Les cooperatives, és una proposta que consta d’un material didàctic per a alumnat de secundària i d’una guia didàctica per al professorat.

1 Introducció

1.1. De què parlem quan parlem de conflicte

El centre educatiu és un espai privilegiat perquè ciutadans i ciutadanes visquin en societat i adquireixin coneixements, habilitats i competències de socialització i de relació. Un dels seus objectius bàsics ha de ser ensenyar i aprendre a viure i convida, i, des d'aquesta mirada, la gestió del conflicte és un aprenentatge clau a impulsar a l'escola.



Mirada Negativa

El conflicte sovint ha anat associat a una mirada negativa, basada en idees com:

- Gestionar un conflicte requereix molt temps i energia.
- Les escoles / el professorat no tenim prou recursos per gestionar un conflicte.
- El conflicte és una forma de violència.
- És millor no canviar les coses, deixar-les com estan.



Mirada Positiva

Per aquest motiu, es fa necessari normalitzar i positivitzar el conflicte, entenent-lo com un element inherent a les relacions humanes. Per tal de transformar aquesta visió del conflicte en una de positiva, cal pensar el conflicte com:

- Inherent i inevitable en les relacions humanes.
- Una expressió de necessitats.
- Una oportunitat de desenvolupament personal i de millora de la convivència.
- Una oportunitat de posar en valor la diversitat i la diferència.
- La principal palanca de la transformació social.

En aquest marc, entenem els conflictes com situacions:

- en les quals **dues o més persones** entren en **oposició** o **desacord**
- perquè les seves **posicions, interessos, necessitats, desitjos** o valors són **incompatibles**, o són percebuts com incompatibles,
- on tenen un paper molt important les **emocions** i els **sentiments**,
- i on la relació entre les parts en conflicte pot sortir enfortida o deteriorada segons com sigui el procés de gestió del conflicte.

Es fa necessari normalitzar
i positivitzar el conflicte,
entenent-lo com un element
inherent a les relacions humanes.

1.1. De què parlem quan parlem de conflicte

Analitzar el conflicte significa identificar els elements que hi entren en joc, per poder entendre quines en són les causes i abordar-lo des d'elles. En aquest sentit, és molt interessant tenir en compte l'anàlisi de les 3P de *Lederach*:

Problema + Procés + Parts (persones)

El problema

El problema fa referència a les **causes** del conflicte, que poden ser:

- **Causes estructurals:** hi ha normes per sobre nostre que determinen com són les coses.
- **Interessos:** per aconseguir el que vull, he d'entrar en col·lisió amb una altra persona. A vegades és així i a vegades és només una percepció. Es podria arreglar amb una negociació. Si es queda només en conflicte d'interessos (no relacional), és més fàcil de resoldre i més creatiu.
- **Informació:** quan la informació no arriba igual a tothom, o es percep que no arriba igual.
- **Personal:** enfrontament amb una altra persona.

El procés

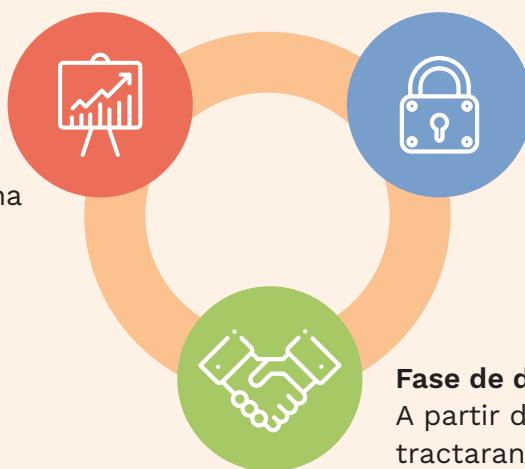
Els conflictes sempre van a pitjor. Tenen un procés ascendent en escalada fins que s'estanquen definitivament i descendeixen. La baixada no sol ser natural. Cal la intervenció d'algú.

Per abordar i gestionar un conflicte, cal tenir en compte no tan sols els elements que hi intervenen sinó també l'escala temporal. En aquest sentit, tots els conflictes es mouen en tres fases d'un mateix cicle, que no tenen per què donar-se totes en el mateix ordre ni en la mateixa intensitat. Les fases d'un conflicte, doncs, són les següents: **escalada, estancament i desescalada**.

Les fases d'un conflicte són:

Fase d'escalada

El conflicte evoluciona cap a l'agreujament de la situació. L'element bàsic és la competitivitat.



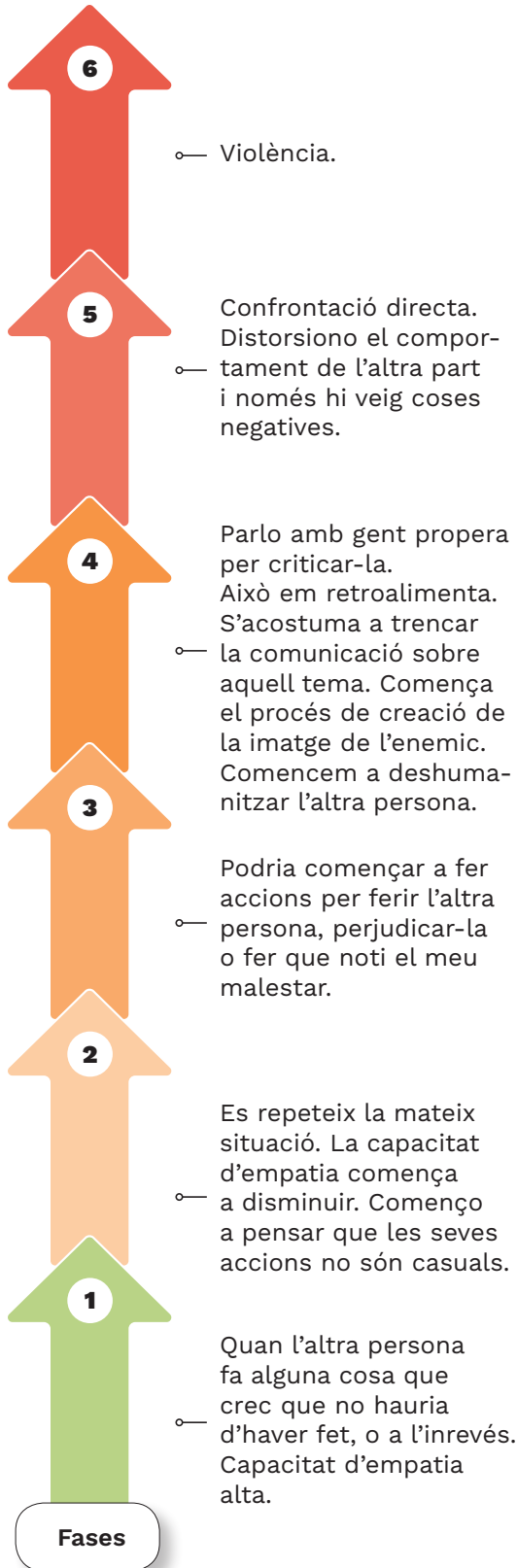
Fase d'estancament

És la fase d'incertesa i/o desorientació, i implica una situació de bloqueig en què ni s'avança ni es retrocedeix.

Fase de desescalada

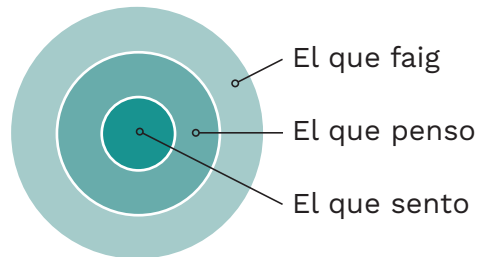
A partir del punt mort, les parts tractaran d'arribar a un compromís o es produirà el desenllaç. En aquesta fase, la cooperació és el procés bàsic subjacent.

L'escalada del conflicte és un procés ordenat i cal saber quin és el millor moment per intervenir-hi.



Les parts o les persones

En un conflicte tindrem les protagonistes principals, directament implicades en el conflicte, i les secundàries, no implicades directament però que poden intervenir-hi, ja que tenen necessitats compartides. Cal tenir en compte que les relacions entre les diferents persones implicades es mouen en tres nivells, i cal facilitar que la relació pugui anar des del nivell més superficial (el que faig) al més profund (el que sento):



Finalment, per tal de completar l'anàlisi del conflicte i facilitar-ne una bona gestió, haurem de tenir en compte en quina forma i intensitat apareixen els elements següents:

- a. La magnitud:** cal identificar totes les persones a qui afecta el conflicte. Si no tenen cap paper en la resolució del conflicte, poden bloquejar el procés de resolució. Cal que se sentin implicades. Si la gent veu que es comença a treballar en un conflicte, això ja relaxa. És millor implicar algú que hi té poc a dir que oblidar-se d'algú.
- b. Les necessitats:** fan referència a allò que la persona considera indispensable i imprescindible per viure.
- c. La percepció:** cada persona té un punt de vista particular sobre la realitat; és la seva percepció. En els conflictes gairebé no hi ha elements objectius. No ens interessa la veritat sinó la percepció de les parts sobre el conflicte. Treballem amb la percepció i ens costa admetre que la gent pensa diferent de nosaltres.

1.2. De què parlem quan parlem de conflicte a les cooperatives d'alumnes

Com en qualsevol grup humà, en una cooperativa d'alumnes aniran sorgint problemes i conflictes. Serà important preveure'ls i anticipar-nos-hi per afavorir-ne una gestió dialogada.

Però:

- Què fem quan tenim un conflicte a la cooperativa i no sabem com gestionar-lo?
- Quin rol ha de tenir el grup en la gestió dialogada del conflicte?
- Com facilitem que el sistema de gestió del conflicte sigui consensuat?

Tot sovint sentim que per gestionar els conflictes cal molt temps i que no el tenim, però un bon treball de prevenció ens facilitarà que sigui el mateix grup qui tingui les eines per anticipar-se i per gestionar els conflictes que vagin sortint dins el grup.

En el marc de les cooperatives d'alumnes, són diverses les situacions que poden esdevenir problemes i conflictes. El quadre següent recull alguns exemples de situacions viscudes en diferents grups:

Moment de la cooperativa	Possibles problemes
Inici. Formació i motivació inicial, constitució, planificació i formació	<ul style="list-style-type: none">• No tothom vol formar part de la cooperativa• El consell rector s'escull per amiguismes o per enemistats• Al consell rector no hi ha cap dona• Algú no té els diners per fer l'aportació inicial• La cooperativa planteja la gestió dels conflictes exclusivament des de les sancions
Execució de l'activitat	<ul style="list-style-type: none">• El consell rector sent que treballa més que la resta• Alguna persona sòcia sent que no participa• Assetjament (per raó de gènere, de raça, etc.)• No puc participar a les assemblees / No em sento escoltada• No em deixen fer el que jo vull fer• Les persones sòcies tenen conflictes amb els "vetos" de l'escola• Agressions físiques, verbals i/o psicològiques• Els interessos de les sòcies es contraposen i no s'arriba a cap decisió ni consens
Avaluació i tancament (si s'escau)	<ul style="list-style-type: none">• Els beneficis de la cooperativa són per al viatge de fi de curs i una persona cooperativista no hi va• Se suggereix un repartiment personal dels beneficis

Per afavorir la gestió dialogada dels conflictes dins les cooperatives d'alumnes, cal tenir en compte quins són aquells elements que la faciliten, i que per tant cal promoure i treballar amb el grup.

Aquests elements són:¹

- El treball cooperatiu i la creació de grup
- La gestió positiva de les emocions
- Les habilitats comunicatives
- La prevenció i la resolució de conflictes
- El respecte per la diferència



El treball cooperatiu i la creació de grup

Aprendre a cooperar serà un tema important a treballar si tenim en compte que el missatge dominant és el de la competitivitat (no el de ser competent). Això implica donar alternatives en tots els àmbits: metodologia d'aprenentatge, jocs i esports, formes d'incentivar, etc.

El repte és començar a fer veure al nostre alumnat (si nosaltres ho entenem així) que cooperar, posar les nostres habilitats a disposició del grup, és millor, no ja només des del punt de vista ètic, sinó també des del punt de vista de l'eficàcia. Amb les cooperatives, a més, treballem la cooperació i la intercooperació com a valors i principis de totes les cooperatives.

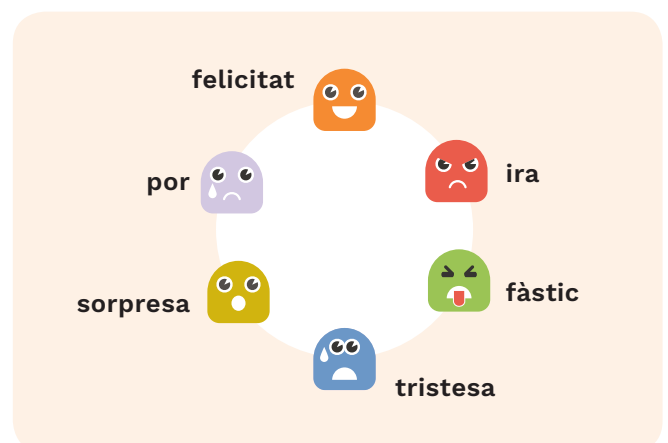
Font: Vilaseca, Sheila (coord). Escola Guinardó SCCL (2007): *Hi tenim molt a dir! Programa de gestió dialogada de conflictes a l'escola.*

La gestió positiva de les emocions

El sistema no considera que desenvolupar l'afectivitat sigui particularment intel·ligent / important i per això l'afectivitat gairebé no figura en el currículum. Exercitem (i per tant fem evolucionar) els aspectes cognitius del pensament i deixem les emocions en estat de subdesenvolupament.

Verbalitzar i animar a verbalitzar els sentiments ajudarà a gestionar els conflictes de manera més positiva. Caldrà, doncs, treballar l'autoestima, la identitat, el sentiment de pertinença a un grup, etc. En aquest sentit, serà important augmentar el vocabulari de les emocions, posar en pràctica tècniques i jocs que ens permetin conèixer-nos i integrar-nos en un ambient de confiança i responsabilitat.

La majoria de les emocions relacionades amb el conflicte es deriven de dues emocions bàsiques: la por i el dolor. Normalment, evitem sentir aquestes emocions primàries convertint-les en enuig, gelosia, enveja, vergonya, etc., per anomenar aquelles que més compartim des de l'experiència. Sentir el dolor no és agradable, però sí real. Ens posa en el present, mentre que les reaccions condicionades d'enuig, ansietat, culpa i depressió ens en treuen i ens porten a pensaments que tenen a veure amb el passat i el futur.



1.2. De què parlem quan parlem de conflicte a les cooperatives d'alumnes

Les habilitats comunicatives

Una bona comunicació és fonamental en el procés d'aprendre a gestionar conflictes de manera no-violenta. En aquest sentit, és interessant treballar els diferents canals de comunicació i la importància que tenen: la comunicació verbal (el llenguatge, què i com diem les coses) i la no verbal. Caldrà també aprendre a escoltar amb tots els sentits (escoltar activament, parafrasejar, fer preguntes obertes, etc.), a vigilar la tendència a dir que no, etc.

Treballar els aspectes de la comunicació implica moltes més coses: aprendre a prendre i a usar la paraula, a expressar-se, a respectar quan la té una altra persona, a posar en pràctica tècniques que permetin un repartiment just de la paraula, etc., aspectes molt importants en la vida de les cooperatives d'alumnes, en general, i en les assemblees, en particular.

En definitiva, haurem de descobrir com podem evitar les causes que distorsionen la comunicació i que, per tant, poden ser gènesis del conflicte. Una d'aquestes causes pot ser l'absència de la pregunta: quan creiem que el missatge és percebut clarament pel receptor sense corroborar-ho. O sigui, quan falta retroalimentació. En aquest punt és important usar i fomentar l'ús de preguntes obertes, ja que animen a parlar. Sovint són preguntes que comencem per: què, com, qui, on o per què.

Les preguntes que comencen per "què" animen a parlar dels fets o dels detalls de la situació. Les preguntes que comencen per "com" solen fer que pensem en el procés, en la seqüència dels fets, en les emocions. Les que comencen per "per què" van adreçades clarament a buscar les raons del comportament, dels pensaments o de les emocions. Aquestes preguntes sovint són difícils de contestar perquè no sempre sabem per què nosaltres o els altres han actuat d'una manera determinada. Per tant, no són les més recomanables.

La prevenció i la resolució de conflictes

Gestionar el conflicte i prevenir-lo ens obliga a treballar la necessitat de separar persona-procés-problema, abordant els diferents aspectes que hi entren en joc. Pel que fa a les persones involucrades en un conflicte, ens fixarem en aspectes com ara les percepcions, el reconeixement d'emocions, les necessitats, la imatge o el poder.

Respecte al procés, caldrà aprendre a controlar les dinàmiques destructives de la comunicació, analitzar els processos seguits fins ara per aprendre dels encerts i dels errors, fer un mapa d'anàlisi del conflicte i assajar processos de consens que permetin expressar-se a totes les parts. I és que anar més enllà de les votacions i de les majories requereix també un aprenentatge que comporta cedir parcel·les de responsabilitat i de poder, i donar espais per prendre decisions.

El respecte per la diferència

Recordem que un conflicte és una situació en què com a mínim dues parts mantenen una disputa o divergència, en la qual hi ha una contraposició d'interessos, necessitats, sentiments, objectius, conductes, percepcions, valors i/o afectes entre individus o grups que defineixen les seves metes com a mútuament incompatibles.

Per tant, no n'hi ha prou que hi hagi divergència, sinó que aquesta ha de comportar, almenys, la percepció d'interessos incompatibles. No totes les diferències són conflictes, per bé que en tots els conflictes sorgeixen diferències.

En conseqüència, haurem d'utilitzar estratègies que ens permetin descobrir i interioritzar que la diferència és un valor i una font d'enriquiment mutu, que ens ensenyin a descobrir els valors de l'altra part, que la veiem com algú amb qui podem col·laborar, amb qui podem aprendre i ensenyar, i no com un enemic a eliminar perquè pensa o és diferent de nosaltres i pot ser un obstacle per als nostres objectius.

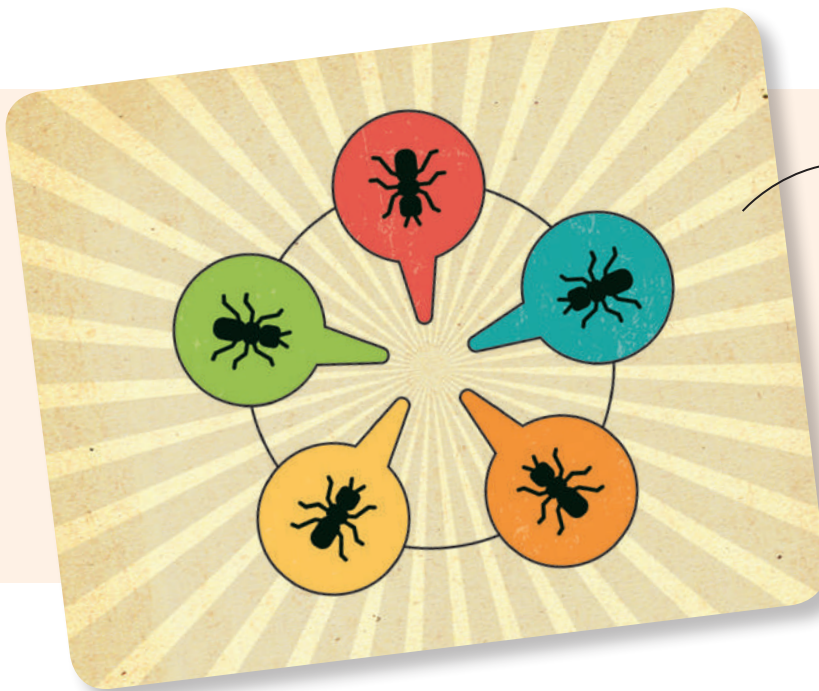
2

Estratègies grupals

Estratègies grupals per a l'abordatge del conflicte a les cooperatives d'alumnes



Aquest apartat recull diferents estratègies per promoure la gestió dialogada del conflicte dins les cooperatives d'alumnes. Es tracta d'estratègies grupals que busquen afavorir que sigui el mateix grup qui s'autogestioni en el conflicte. Esperem que us siguin útils.



Promoguem la gestió dialogada del conflicte.



Les cooperatives d'alumnes són diverses segons el nombre de persones sòcies que les formen. Per a les estratègies que es plantegen tot seguit, es recomana que els grups siguin d'un màxim de 25/30 persones.

En el cas que la cooperativa d'alumnes tingui una massa social molt més àmplia, podem dividir-ne els membres en grups de treball d'una mida adequada a la dinàmica que es vol plantejar.

El conflicte a la nostra cooperativa



Espai

Aula o sala que permeti treball en petits grups i en rotllana



Temps

A partir de 40 minuts

Objectius

- Promoure l'autogestió dialogada del conflicte dins la cooperativa
- Establir estratègies de gestió del conflicte més enllà de les sancions
- Incorporar la gestió dialogada del conflicte en els estatuts de la cooperativa

Breu descripció

A partir de l'anàlisi de casos, aquesta activitat té com a objectiu que els i les sòcies de la cooperativa d'alumnes reflexionin al voltant dels diferents conflictes amb què es poden trobar dins la cooperativa i que acordin mecanismes per gestionar-los, més enllà de les sancions. Finalment, l'activitat promou que els mecanismes acordats es recullin en els estatuts.

Es tracta d'una dinàmica a fer quan la cooperativa s'està constituint, amb vista a facilitar l'autogestió dels conflictes dins la mateixa cooperativa.



Desenvolupament

Aquesta activitat es divideix en tres moments:

1. Treball en petits grups
2. Debat en grup
3. Definició d'acords a incorporar en els estatuts

1

Treball en petits grups

Començarem proposant que es divideixin en **petits grups**, d'unes cinc o sis persones. A cada grup se'ls reparteix un cas dels que teniu a la pàgina següent i se'ls demana que responguin les preguntes que hi ha a sota del cas.



Els casos són exemples que podem variar. Pot ser interessant que utilitzem casos que hagin passat a la cooperativa o que coneguem de prop. També podem escollir aquells que ens interessin més, i fer que dos grups treballin el mateix cas. El que no és recomanable és que només utilitzem un únic cas per a tots els grups.

2

Debat en grup

A continuació, ho **posarem en comú**. Demanarem a cada grup que comparteixi el que han treballat i ho debatrem en gran grup. Donarem força a les dues últimes preguntes, per veure estratègies que es poden dur a terme i els beneficis que poden tenir.

3

Definició d'acords a incorporar en els estatuts

Finalment, llançarem la pregunta de **com volem gestionar els conflictes** que anem tenint a la cooperativa. Aprofitem aquest moment per donar una visió positiva i naturalitzadora del conflicte i animem a arribar a acords que s'incorporin als estatuts de la cooperativa. Serà important, doncs, que es plantegin quins mecanismes i quins canals utilitzaran a la cooperativa per gestionar quan tinguin un problema i/o conflicte, i que els acords a què arribin s'incorporin als estatuts. Pot ser interessant, també, facilitar que els canals que acordin siguin diferents i que no recaiguin en figures com el consell rector.


Material per repartir
CAS 1

A la **cooperativa d'alumnes Gira el Món** s'ha generat un ambient de desmotivació perquè unes quantes persones sòcies consideren que no es tenen en compte les seves opinions.

A l'última assemblea van decidir fer una ronda de torns per a cada tema perquè tothom hi pugui dir la seva. Amb aquest sistema, però, no tenen temps de treballar tots els temes i les persones que no se sentien escoltades pensen que tampoc és el millor sistema per opinar, ja que només poden parlar una vegada.

➔ **Reflexioneu en grup i contesteu** les preguntes següents:

- Què ha passat?
- Com ho han gestionat?
- Com ho podrien haver fet diferent?
- Què hauria canviat si ho haguessin gestionat de manera diferent?

CAS 2

A la **cooperativa d'alumnes Tres i Punt** hi ha mal ambient. Dues persones de la cooperativa fa unes setmanes que tenen un conflicte. En van parlar a l'assemblea, però no van arribar a una solució que satisfés les dues persones i des d'aleshores el conflicte s'ha fet més gran i afecta el dia a dia de la cooperativa. Hi ha persones de la cooperativa que s'han posicionat a favor de l'una o de l'altra, de manera que ara el conflicte s'ha traslladat a l'assemblea i a les comissions de treball.

➔ **Reflexioneu en grup i contesteu** les preguntes següents:

- Què ha passat?
- Com ho han gestionat?
- Com ho podrien haver fet diferent?
- Què hauria canviat si ho haguessin gestionat de manera diferent?

CAS 3

El consell rector de la **cooperativa d'alumnes Fet a Mà** ha dimitit en bloc. Diuen que estan farts d'assumir molta més feina que la resta de l'assemblea. Posen sobre la taula que les comissions de treball no assumeixen la feina que haurien de fer i sempre l'han d'acabar fent des del consell rector. Recorden que els estatuts recullen les sancions que es va decidir que es posaria a aquelles comissions que no fessin la feina que els pertocava, però que les sancions no serveixen de res, perquè ni estan ben plantejades ni s'apliquen.

➔ **Reflexioneu en grup i contesteu** les preguntes següents:

- Què ha passat?
- Com ho han gestionat?
- Com ho podrien haver fet diferent?
- Què hauria canviat si ho haguessin gestionat de manera diferent?

El nostre consell rector



Espai

Aula o sala que permeti treball en petits grups i en rotllana



Temps

A partir de 40 minuts

Objectius

- Afavorir que l'elecció de càrrecs no es basi en "amiguismes"
- Facilitar eines per a una elecció conscient
- Fomentar el lideratge col·lectiu

Breu descripció

El lideratge col·lectiu a les cooperatives es fonamenta en un seguit de competències individuals i col·lectives que hem de tenir en compte a l'hora d'escollir els càrrecs del consell rector.

Aquesta activitat té com a objectiu poder definir uns indicadors basats en trets de personalitat que permetin una elecció crítica de les persones representants de la cooperativa.

Aquesta activitat es durà a terme a l'inici del procés de creació de la cooperativa.

Es tracta d'una dinàmica que podem fer en diferents moments o dies, depenent del grup, del clima que es generi i de l'espai personal que necessitin per a la reflexió.



Desenvolupament

Aquesta activitat es desenvolupa en quatre moments:

1. Definició dels indicadors de les habilitats i competències del consell rector
2. Com em veuen els altres: els meus trets personals
3. Reflexió personal
4. Elecció de càrrecs

Aquesta dinàmica té com a eix central una anàlisi dels trets de personalitat, tant a nivell individual com col·lectiu. Per dur-la a terme comptem amb el material "Com em veuen els i les altres: els meus trets personals", que teniu al final de l'explicació d'aquesta dinàmica.

1

Definició dels indicadors de les habilitats i competències del consell rector

Començarem definint entre totes quines són aquelles **habilitats i competències necessàries** perquè el **consell rector** de la nostra cooperativa pugui dur a terme les seves funcions. Per fer-ho, repartirem tres còpies per persona de la fitxa "Com em veuen els i les altres: els meus trets personals". En farem una primera lectura compartida per assegurar-nos que entenem els diferents trets que apareixen a la llista.

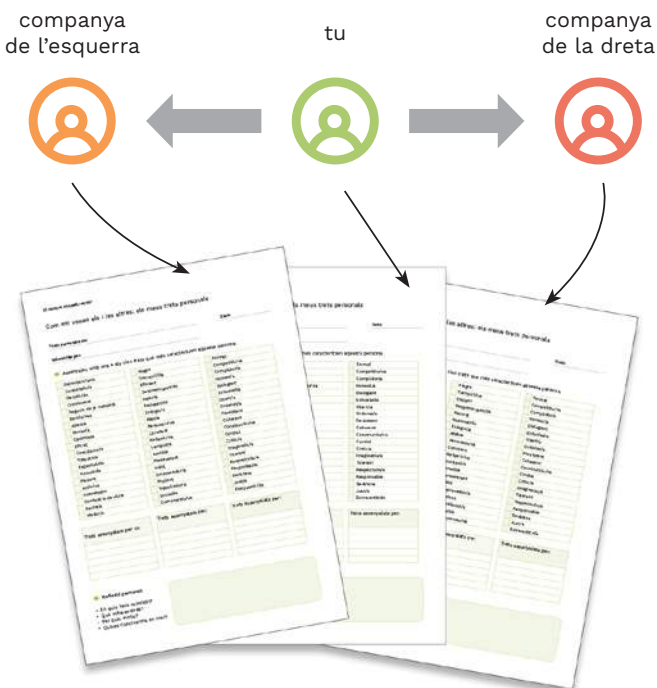
Debatrem en assemblea els diferents indicadors i la importància que tenen, i definirem quins són els que creiem que han d'estar presents en el nostre consell rector. Haurèm de promoure l'argumentació. L'objectiu d'aquest moment és ser conscients que formar part del consell rector requereix diverses habilitats i competències.

2

Com em veuen els altres: els meus trets personals

En un segon moment, **reflexionarem sobre els nostres trets personals i sobre com ens veuen els i les altres**. Buscarem un espai còmode perquè cada persona pugui fer una mirada introspectiva i avaluar-se a partir dels trets que hem plantejat, assegint-nos en rotllana. L'objectiu és que totes siguem conscients que tenim habilitats i competències que poden aportar al consell rector (sortir del "jo no serveixo"), i, alhora, ser conscients de quins aspectes podem continuar treballant i desenvolupant.

Per fer-ho, els explicarem que cadascuna d'elles té tres còpies de la llista de trets i que, en primer lloc, han de marcar en un dels fulls els que creuen que són els seus cinc trets principals. A continuació, utilitzaran els altres dos fulls per analitzar les companyes que tenen a la dreta i a l'esquerra, assenyalant els cinc trets que més les caracteritzen.



3

Reflexió personal

Quan totes les persones de la rotllana han acabat, cadascú rep de les seves companyes l'anàlisi que han fet d'ella i, a la fitxa on havien assenyalat els seus trets apunten, en el quadre de sota, els trets assenyalats per les seves companyes. Deixem una estona per a la **reflexió personal** i els animarem a respondre les preguntes que tenen a sota.

Un cop acabat aquest exercici personal, podem convidar a compartir-lo a qui vingui de gust, però sense forçar ningú a fer-ho.

4

Elecció de càrrecs

I ha arribat el moment de les **eleccions al consell rector**. Totes les sòcies de la cooperativa poden presentar la seva candidatura, ja sigui individualment o col·lectivament.

Animarem que es presenti qualsevol persona, assenyalant que ningú no té totes les habilitats desenvolupades i que l'important és la diversitat i la complementarietat. Abans de començar la votació secreta, recordarem quins trets hem prioritzat a l'inici.



La reflexió personal que cada persona ha fet és una eina que podem anar utilitzant més enllà d'aquest moment, acompanyant el nostre alumnat en el seu creixement personal.

Com em veuen els i les altres: els meus trets personals

Trets personals de: _____

Data: _____

Valorat/da per: _____

➔ Assenyalau amb una **x** els cinc trets que més caracteritzen aquesta persona.

Espontani/ània	Alegre	Formal
Cooperatiu/a	Tranquil/l·la	Competitiu/va
Decidit/da	Eficient	Complidor/a
Convincent	Despreocupat/da	Honest/a
Segur/a de si mateix/a	Natural	Dialogant
Seriós/osa	Reposat/da	Entusiasta
Atent/a	Enèrgic/a	Obert/a
Sincer/a	Afable	Ordenat/a
Optimista	Persuasiu/va	Persistent
Eficaç	Constant	Coherent
Conciliador/a	Reflexiu/va	Constructiu/va
Tossut/da	Intrèpid/a	Cordial
Espavilat/da	Amable	Crític/a
Honrat/da	Perseverant	Imaginatiu/a
Pacient	Hàbil	Tolerant
Actiu/va	Emprenedor/a	Respectuós/a
Interessant	Prudent	Responsable
Content/a de viure	Treballador/a	Serè/ena
Recte/a	Sociable	Just/a
Madur/a	Comprensiu/va	Extravertit/da

Trets assenyalats per mi

Trets assenyalats per:

Trets assenyalats per:

➔ Reflexió personal:

- En quin hem coincidit?
- Què m'ha sorprès?
- Per quin motiu?
- Quines conclusions en trec?

El diccionari de les emocions



Espai
Assemblea



Temps
A partir de 20 minuts

Objectius

- Fer visibles emocions i conflictes
- Promoure l'autoconeixement emocional
- Enriquir el vocabulari

Breu descripció

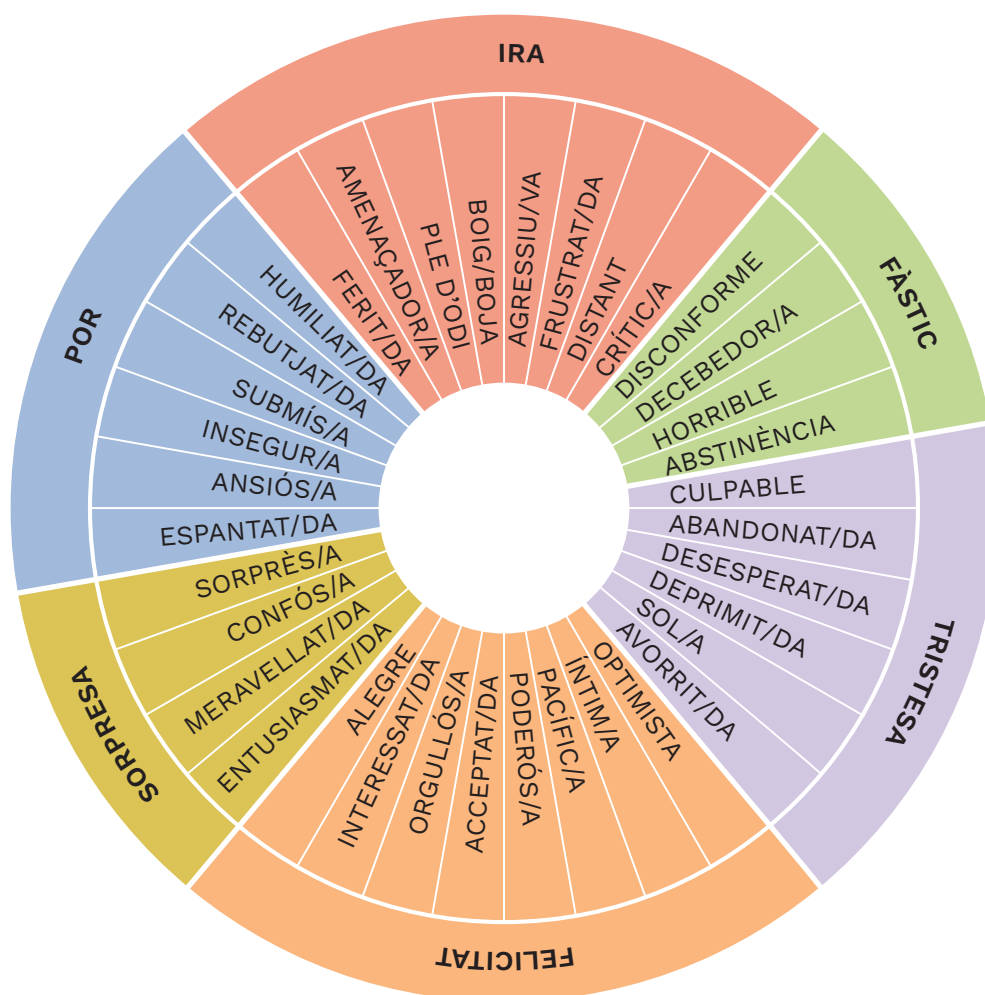
Aquesta activitat ens permet treballar les emocions i, alhora, preveure i fer visibles possibles conflictes.



Desenvolupament

Aquesta activitat la durem a terme a l'inici o al final de l'assemblea. Assegudes en rotllana, les persones aniran compartint com se senten. Serà important generar un espai de comoditat i respecte perquè tothom se senti lliure d'expressar.

Per tal d'afavorir una millor autoconeixença i autoanàlisi, penjarem en algun racó de l'aula el cercle de les emocions i afavorirem que l'alumnat intenti definir millor el seu estat emocional; això ens permetrà sortir de l'"Estic bé o malament" i endinsar-nos en el món dels matisos.



El mural



Espai
Assemblea



Temps
A partir de 20 minuts

Objectius

- Identificar problemes i/o conflictes dins la cooperativa d'alumnes
- Promoure l'autogestió dels problemes i/o conflictes

Breu descripció

En el dia a dia de qualsevol cooperativa d'alumnes poden sorgir diferents problemes i conflictes. Aquesta activitat ens permetrà visibilitzar-los i gestionar aquells que els i les sòcies de la cooperativa decideixin treballar.

Material: rotlle de paper per al mural, retoladors, Post-Its i gomets.



Desenvolupament

En una paret de l'aula on es dugui a terme l'assemblea penjarem un mural sota el títol: "Què ha passat a la cooperativa?"

En un primer moment, demanarem a les persones sòcies que escriguin en un Post-It alguna cosa que hagi passat a la cooperativa de la qual vulguin parlar a l'assemblea. Podem decidir donar només un Post-It per persona sòcia o més d'un. El més important és que, si tenen diferents temes que volen aportar, els apuntin en Post-Its diferents.

A continuació, anirem compartint les diferents idees i s'aniran penjant al mural. És el moment d'agrupar aquells Post-Its que parlin del mateix aspecte.

Després, repartirem tres gomets a cada persona perquè puguin votar quins temes volen treballar. Els demanarem que prioritzin i que, per tant, n'escullin dos. A l'aspecte que considerin més important li hauran de posar dos gomets al costat, i al segon aspecte un.

Finalment, farem el recompte i ordenarem els temes. Les persones responsables de moderar l'assemblea dinamitzaran el debat sobre els punts més votats. Hauran de consensuar quants en treballen, segons el temps disponible a l'assemblea i segons com els vulguin abordar.



Aquesta és una dinàmica que podem decidir instaurar a cada assemblea o de manera periòdica. En aquest cas, un cop les persones participants s'han familiaritzat amb la dinàmica, podem deixar els Post-Its i el mural preparats perquè comencin a fer-lo quan arribin, cosa que facilita que el nostre rol sigui més secundari.

El mapa de la nostra participació



Espai
Assemblea



Temps
A partir de 40 minuts

Objectius

- Definir el model de governança i de participació de la cooperativa
- Detectar possibles dificultats i plantejar diverses opcions

Breu descripció

Per mitjà de l'elaboració d'un mapa conceptual, les sòcies de la cooperativa definiran quin model de participació volen i com ho faran per sobreposar-se a les dificultats que puguin anar sorgint.

Desenvolupament

Aquesta dinàmica s'estructura en tres moments:

1. Definir canals i mecanismes de participació
2. Plantejar possibles problemes que ens puguem trobar
3. Establir mecanismes que ens permetin superar aquests problemes

1

Definir canals i mecanismes de participació

Començarem definint entre totes, en assemblea, com es prendran les decisions a la nostra cooperativa, és a dir, **establirem els canals i els mecanismes de participació**: on es parlaran les coses, qui decidirà, com decidirem, etc. Haurem de tenir en compte, per exemple, quines decisions són d'assemblea, quines de consell rector i quines altres poden decidir les comissions de treball, per exemple.

D'altra banda, establirem, en el mapa, els mecanismes de decisió: què es votarà i què es decidirà per consens, com seran les votacions (obertes o en secret), etc.

Finalment, haurem de definir quins seran els mecanismes de comunicació i de participació: qui decideix els temes a votar, com podem aportar un tema al debat, com debatrem i discutirem els temes abans d'una votació en assemblea, etc.

Tot el que es decideixi es plasmarà en un mapa conceptual que anirem dibuixant a la pissarra.

2

Plantejar possibles problemes que ens puguem trobar

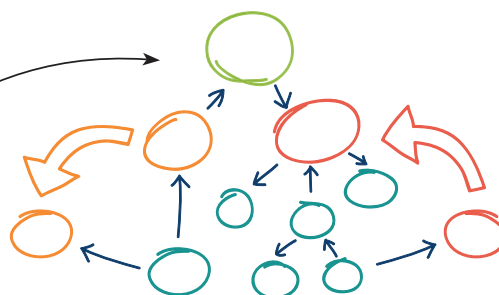
Un cop elaborat el mapa, farem petits grups per plantejar **possibles problemes que ens puguem trobar** amb els mecanismes i els canals que hem acordat. Es tracta de posar exemples de problemes de participació. Demanarem als grups que plantegin mecanismes alternatius per solucionar aquests problemes.

3

Establir mecanismes que ens permetin superar aquests problemes

Finalment, ho compartirem en assemblea. Cada grup explicarà el que ha treballat i, un cop tothom ho hagi exposat, debatrem sobre les diferents propostes i les que es consensuin les posarem al mateix mapa conceptual. Per fer-ho, podem utilitzar un altre color, de manera que quedin clars **els mecanismes acordats i les alternatives quan aquests mecanismes i/o canals comportin algun problema**.

Un cop finalitzat el mapa, ho recollirem com acord d'assemblea.



Els cercles restauratius



Espai

Aula o sala que permeti una rotllana de les persones que hi volen participar



Temps

A partir de 40 minuts

Objectius

- Facilitar la gestió dialogada dels conflictes
- Posar en pràctica l'empatia i l'escolta activa
- Contribuir a sentir-se part no només del problema sinó també de la solució
- Restaurar vincles i relacions personals

Breu descripció

Aquesta tècnica, desenvolupada per Dominic Barter, facilita que sigui el mateix grup qui gestioni de manera participada i dialogada els conflictes que puguin sorgir, implicant no només els i les protagonistes directes i indirectes del conflicte, sinó també altres persones del grup.

Es tracta d'un procés de quatre fases, en les quals es posen en joc l'escolta activa, el parafraseig i l'empatia respecte als fets i a les emocions que hi ha al voltant del conflicte.



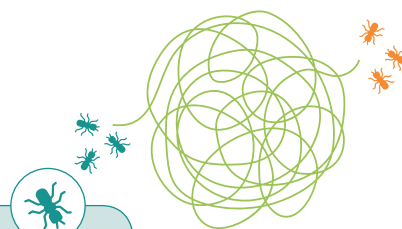
Desenvolupament

Aquesta dinàmica es desenvolupa com un procés en què les persones participants es reuneixen en cercle de manera voluntària per tractar un conflicte. En aquest cercle, anomenat "cercle restauratiu", hi participaran, doncs, tant els i les protagonistes directes i indirectes del conflicte, com qualsevol persona del grup que vulgui prendre-hi part, i comptarà amb una persona facilitadora que explicarà el funcionament i facilitarà que es respectin els torns de paraula perquè totes les persones que ho vulguin siguin escoltades.

El cercle restauratiu és un procés de quatre fases, en les quals, mitjançant unes preguntes, es facilita la gestió dialogada del conflicte.

Aquestes fases són:

1. Comprensió mútua
2. Responsabilitat personal o mútua
3. Accions acordades
4. Post-cercle



Per facilitar l'autogestió dels cercles restauratius, podem penjar les preguntes i les il·lustracions a la sala o aula de referència de la cooperativa d'alumnes perquè puguin seguir-ho, especialment la persona que facilita.

1

Fase 1: comprensió mútua

Fa referència al moment actual. Cada persona parla i és escoltada sobre com està en aquell moment amb relació al conflicte. Cada persona pot parlar de com se sent i les altres poden entendre-la millor. D'aquesta manera, s'estableixen connexions que faciliten la comprensió mútua. En aquesta fase les preguntes guia serien:

a. Què vols que se sàpiga i a qui ho vols dir?

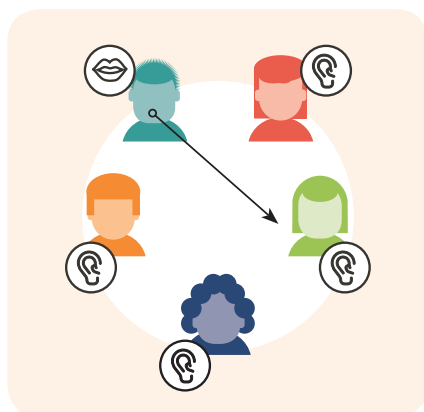
La persona es dirigeix a una persona concreta i li explica com se sent

b. Què has entès que t'ha dit?

La facilitadora verificarà la comprensió parafrasejant

**c. És això el que volies dir?
d. Vols afegir res més?**

La facilitadora assegurarà si era això el que la persona volia explicar.



Aquestes preguntes es van repetint, facilitant la intervenció de totes les participants fins que es té la percepció que tothom ha tingut la possibilitat d'expressar allò que volia.

En les fases següents, la dinàmica il·lustrada es repeteix de la mateixa manera.

2

Fase 2: responsabilitat personal o mútua

Investiguem el passat. En un conflicte hi ha persones directament implicades i altres que en resulten afectades. En aquesta fase, cada participant expressa què pensava i què volia aconseguir quan va actuar de la manera que ho va fer. Totes les persones del grup estaven fent alguna cosa quan van passar els fets, o bé van actuar com a conseqüència dels fets; per això és important que es repeteixi el procés, de manera que tothom tingui la possibilitat de parlar i de ser escoltat. Les preguntes guia en aquesta fase són:

a. Què vols que se sàpiga i a qui ho vols explicar sobre el que pensaves o volies quan es van produir els fets?

La persona es dirigeix a una persona concreta i li explica com se sent

b. Què has entès que t'ha dit?

La facilitadora verificarà la comprensió parafrasejant.

**c. És això el que volies dir?
d. Hi ha res més que vulguis dir?**

La facilitadora assegurarà si era això el que la persona volia explicar.

3

Fase 3: accions acordades

És el moment dels acords sobre plans de futur. Es tracta de parlar sobre allò que voldrien que passés a partir d'aquell moment. Les preguntes guia són:

- a. Què t'agradaria que passés a partir d'ara?
- b. Què pots oferir i a qui?
- c. Què necessites i a qui ho vols demanar?

Cada persona, voluntàriament, ofereix una acció i la facilitadora les anota totes i ajuda a concretar-les, assignant també un termini d'execució. Els acords es revisaran en el termini fixat.

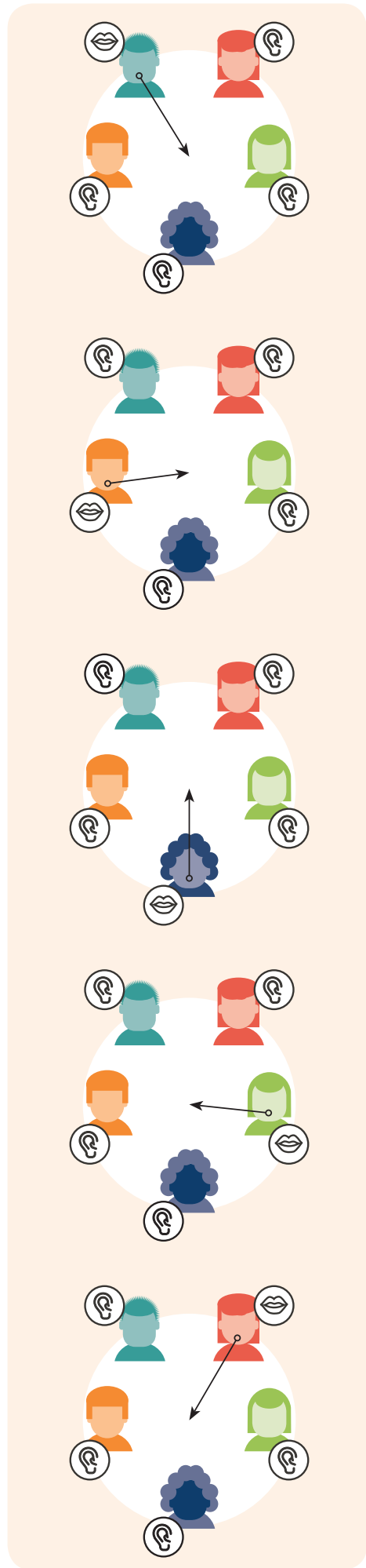
4

Fase 4: post-cercle

Com ens trobem ara? És el moment de revisar els acords i de parlar de com ens sentim respecte als plans d'acció. La pregunta guia és:

- a. Què vols que se sàpiga i a qui ho vols dir, respecte a com et sents ara respecte als plans d'acció i a les seves conseqüències?

No es tracta tant d'analitzar en detall què s'ha fet sinó com se senten les persones del cercle. Si estem satisfetes, se celebra que el grup hagi estat capaç de gestionar els conflictes mitjançant el diàleg, i si queden aspectes per resoldre, es poden plantejar noves accions.



Posa't a la pell de l'altra



Espai

Aula o sala que permeti treball en petits grups i rotllana



Temps

A partir de 50 minuts
La dinàmica és flexible i permet diferents variants

Objectius

- Abordar conflictes més enllà del nostre grup
- Facilitar el treball respecte als vetos de l'escola

Breu descripció

Tot sovint, les cooperatives d'alumnes es troben amb situacions de confrontació amb la direcció de l'escola, que no els deixa desenvolupar alguna activitat que han decidit. Davant d'aquesta situació, i d'una realitat en què no es generen els espais de diàleg per a la gestió del conflicte, aquesta dinàmica permet treballar, per mitjà d'un joc de rol, quines responsabilitats i quin paper tenen els diferents agents vinculats a la cooperativa d'alumnes.



Desenvolupament



Aquesta dinàmica s'estructura en tres moments:

1. Treball en grups segons els rols
2. Primera part de la reunió (joc de rol)
3. Treball en grup segons els rols
4. Final de la reunió (joc de rol)
5. Conclusions

1

Treball en grups segons els rols

Per començar, explicarem que farem un joc de rol i que ens dividirem en tres grups.

Tot seguit, explicarem la situació llegint el primer paràgraf que tenen tots els grups: "La cooperativa d'alumnes LaPlatgeta.coop ha decidit en assemblea celebrar una festa per aconseguir beneficis per a la cooperativa. S'han organitzat en comissions i ja han començat a treballar, però la professora referent de la cooperativa d'alumnes comunica, en assemblea, que la direcció de l'escola ha decidit que no poden celebrar-la perquè va en contra de la política del centre. Es convoca una reunió per parlar-ne."

Dividirem l'assemblea en tres grups i assignarem un rol a cadascun dels grups:

- Sòcies de la cooperativa d'alumnes
- Direcció de l'escola
- Tutora /mestra referent de la cooperativa d'alumnes (és qui portarà la reunió)

Repartirem a cada grup els papers amb la descripció del seu rol (els teniu en els quadres finals de l'explicació d'aquesta dinàmica) i deixarem 20 minuts perquè es preparin els arguments per a la reunió que es durà a terme. També els demanarem que escullin dues persones que faran de portaveus.

2

Primera part de la reunió (joc de rol)

A continuació, **comença la reunió**. Disposarem l'aula de manera que les sis persones que fan de portaveus (dues per grup) estiguin assegudes en rotllana. Darrere d'aquestes persones hi haurà la resta del grup.

El grup que té el rol de professora haurà de portar la reunió. Tindran 20 minuts per facilitar el debat. És el moment d'exposar els arguments, d'escoltar els i les altres i de debatre.

3

Treball en grup segons els rols

Un cop compartits i debatuts els arguments de les diverses posicions, **ens tornem a reunir per rols**. És el moment de valorar si ens movem de la nostra posició amb vista a arribar a un acord i d'elaborar les propostes que ens hi aproximem.

4

Final de la reunió (joc de rol)

A continuació, **tornem a la reunió**. Podem continuar amb els mateixos portaveus o canviar-los. En aquest moment, la reunió (joc de rol) se centra a arribar a acords, si és possible. Ens donem 15 minuts.

5

Conclusions

Independentment de si s'arriba a un acord o no, donem per acabat el joc de rol.

Ens asseiem en rotllana i comentem **què ha passat i com ens hem sentit**. És el moment de posar sobre la taula conflictes que haguem tingut amb la direcció o amb altres membres de l'escola i parlar-ne, posant èmfasi en el rol de l'escola i en com s'interpreta i es viu des de la cooperativa.

Fora bo que poguessin sortir estratègies d'apropament, un cop les sòcies de la cooperativa s'han posat a la pell de l'equip del centre. Tinguem en compte, però, que aquest exercici no és bidireccional, en el sentit que les sòcies poden sentir que l'escola no es posa a la seva pell, així que deixem que expressin aquests sentiments i plantegem estratègies, si és possible (una reunió, una carta, etc.) que permetin el diàleg.



Depenent del grup i del temps, podem plantejar alguna **variant** del joc de rol:

1. Si no disposem del temps, podem decidir que la reunió no es faci en dos moments i que, per tant, no hi hagi el segon treball en grup. En aquest cas, podem donar temps al diàleg dins el mateix grup durant el joc de rol. També podem permetre que els portaveus vagin canviant espontàniament, quan una persona del mateix grup vulgui aportar alguna cosa. El mecanisme és que aquesta persona pot tocar l'espatlla d'una de les persones que estiguin fent de portaveus, que s'aixecarà i deixarà el lloc a la persona que vol aportar arguments a la reunió.
2. Podem decidir fer només dos grups i ser nosaltres qui facilitem la reunió del joc de rol.
3. Depenent de la quantitat de persones de l'assemblea, es poden eliminar les figures dels portaveus i que siguin totes les persones del grup que hi puguin participar.


Material per repartir
GRUP 1

La cooperativa d'alumnes LaPlatgeta.coop ha decidit en assemblea celebrar una festa per aconseguir beneficis per a la cooperativa. S'han organitzat en comissions i ja han començat a treballar, però la professora referent de la cooperativa d'alumnes comunica, en assemblea, que la direcció de l'escola ha decidit que no poden celebrar-la perquè va en contra de la política del centre. Es convoca una reunió per parlar-ne.

Vosaltres sou la **direcció de l'escola**. Heu decidit que la festa no es pot dur a terme per diferents motius. En primer lloc, creieu que s'hi vendrà alcohol i això està prohibit a l'escola. D'altra banda, a l'escola ja hi ha massa festes i no és possible celebrar-ne més. També creieu que, si es permet que la cooperativa faci aquesta festa, aleshores altres cooperatives o grups de l'escola també en voldran fer.

GRUP 2

La cooperativa d'alumnes LaPlatgeta.coop ha decidit en assemblea celebrar una festa per aconseguir beneficis per a la cooperativa. S'han organitzat en comissions i ja han començat a treballar, però la professora referent de la cooperativa d'alumnes comunica, en assemblea, que la direcció de l'escola ha decidit que no poden celebrar-la perquè va en contra de la política del centre. Es convoca una reunió per parlar-ne.

Vosaltres sou les **sòcies de la cooperativa**. No esteu d'acord que no us deixin fer la festa, ja que és una activitat important per a la cooperativa. Penseu que no pot ser que l'escola no us deixi decidir i esteu disposades a fer algun canvi, però la festa s'ha de fer tant sí com no. Tampoc no us agraden les maneres com l'escola us ha comunicat la decisió, perquè creieu que és necessari establir el diàleg i no pas utilitzar les jerarquies. Per aquests motius, buscareu totes les alternatives possibles per fer la festa i per poder dialogar amb la direcció.

GRUP 3

La cooperativa d'alumnes LaPlatgeta.coop ha decidit en assemblea celebrar una festa per aconseguir beneficis per a la cooperativa. S'han organitzat en comissions i ja han començat a treballar, però la professora referent de la cooperativa d'alumnes comunica, en assemblea, que la direcció de l'escola ha decidit que no poden celebrar-la perquè va en contra de la política del centre. Es convoca una reunió per parlar-ne.

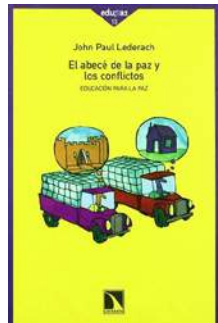
Vosaltres sou la **professora** que acompanya la cooperativa d'alumnes. Us heu trobat al mig del conflicte. Enteneu que la festa és una activitat important per a la cooperativa, i ahora enteneu que l'escola té una política que s'ha de respectar. A vosaltres us toca portar la reunió que s'ha convocat i intentar que s'arribi a un acord. La reunió tindrà dos moments: en el primer moment hi haurà un debat (el vostre rol és intentar que tothom pugui exposar els seus arguments), i en el segon haureu de facilitar que arribin a un acord.

3 Per saber-ne més

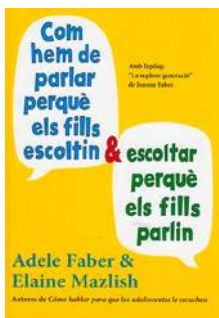
Publicacions



> Vilaseca, Sheila (coord): *Hi tenim molt a dir! Programa de gestió dialogada de conflictes a l'escola.* Escola Guinardó SCCL, 2007.



> Lederach, J. P.: *El abecé de la paz y los conflictos.* Ed. Los Libros de la Catarata, Madrid, 2000.



> Faber, A. i Mazlish, E.,: *Com hem de parlar perquè els fills escoltin i com hem d'escoltar perquè els fills parlin.* Ed. Medici, Barcelona, 2002.



> Sastre, G. i Moreno, M.: *Resolución de conflictos y aprendizaje emocional.* Ed. Gedisa, Barcelona, 2000.

Recursos didàctics

> Jocs de cartes

<http://xtec.gencat.cat/ca/centres/projeducatiu/convivencia/recursos/valorsiactituds/socioemocional/eines/>

Departament d'Educació 2020.

(Amb col·laboració de la il·lustradora Gràcia Lleó i l'experta en pràctiques restauratives Mònica Albertí).

- Les 36 cartes de les emocions:

Aprendre a gestionar les emocions tot jugant, oferint una nova proposta de gamificació en l'educació socioemocional. Cadascuna de les cartes està inspirada en una emoció o estat emocional, el joc de cartes és totalment flexible i pot utilitzar-se creativament de moltes maneres.

- Les 36 cartes de les necessitats:

Conèixer i reconèixer les necessitats tot jugant, oferint una nova proposta de gamificació en l'educació socioemocional. Cadascuna de les cartes està inspirada en una necessitat. El joc de cartes és totalment flexible i pot utilitzar-se creativament de moltes maneres i és complementari amb Les 36 cartes de les emocions.

> Philosophy for Children (P4C)

<http://p4c.com/>

Es basa en estimular el pensament crític. Té un buscador de recursos per treballar sentiments o emocions per edats i assignatures que està molt bé.

Webs d'interès



> Alumnescop: Federació de Cooperatives d'Alumnes de Catalunya: <https://escolescooperatives.cat/cooperatives-alumnes/>



> EscolesCoop: Federació de Cooperatives d'Ensenyament de Catalunya: <https://escolescooperatives.cat/>

A Catalunya hi ha més de 100
cooperatives d'alumnes.
Si les voleu conèixer, demanar informació
o que us ajudin en alguns dels passos,
podeu consultar la web:
<https://escolescooperatives.cat/cooperatives-alumnes/>

●●● **elFormiguer**coop

●●● elFormiguercoop



Els “marrons” a les cooperatives d'alumnes

La gestió dialogada del conflicte

El Formiguer 2 s'endinsa en el conflicte i la seva gestió en el marc de les cooperatives d'alumnes. A la primera part, analitzarem què és el conflicte, veurem les seves fases, la seva escalada i coneixerem els elements que afavoreixen la gestió dialogada del conflicte en una cooperativa d'alumnes. A la segona, trobarem un conjunt d'estratègies grupals que busquen afavorir que sigui el mateix grup qui s'autogestioni en el conflicte.

TOTS ELS TÍTOLS DE LA COL·LECCIÓ:

1

Les cooperatives

Les persones al centre de l'activitat

2

Els “marrons” a les cooperatives d'alumnes

La gestió dialogada dels conflictes

Descarrega'ls en format pdf
al nostre web:

<https://barabaraeducacio.org>

