El diàleg que gestiona conflictes s'entrena

Uns diuen, i per a ells deu ser cert, que la gestió del conflicte és pràcticament impossible. Així, apareixen creences fatalistes que els éssers humans estem condemnats per naturalesa i també per les circumstàncies a enfrontar-nos als nostres conflictes per sortir-ne guanyadors o perdedors. Aquestes creences sovint s'associen a les conseqüències destructives del conflicte: les manifestacions obertes d'agressivitat, de violència, la passivitat, la intolerància, la discriminació.

Altres diem que no. Que el conflicte es pot gestionar i que, si emergeix, es pot transformar en una oportunitat de salut i/o enfortiment del vincle que ens uneix a les persones. Des d'aquest punt de vista, la gestió del conflicte també és una oportunitat de desenvolupar l'autonomia, la independència i la confiança en un mateix i de millorar els vincles amb les persones que ens envolten. I també suposa l'oportunitat de sortir tots guanyant, de reconèixer els altres i de créixer un mateix i les relacions que manté. El conflicte es pot percebre, en definitiva, com un repte, com una força encoratjadora per madurar i per a la vida social. Perquè, en realitat, els conflictes no són positius ni negatius. No són bons ni dolents. Moralment, els conflictes són neutres. Allò important del conflicte és com reaccionem davant seu perquè, no és menys cert, que quan estem en conflicte amb una altra persona ho passem malament.

Parlem del conflicte interpersonal; del conflicte que es construeix en les relacions entre les persones; d'aquells conflictes que creem quan ens relacionem quotidianament; d'aquells que apareixen a les nostres aules, famílies, claustres i ens fan sentir malament.

Per què construïm conflictes? Si el nostre organisme està dissenyat per viure en harmonia; si la convivència pacífica és el que majoritàriament anhelem, ja que ens permet viure sense tensió, per què entrem en conflicte?

Hi ha alguna cosa a les nostres vides que sí que és inevitable: és la diferència. I les diferències les hem de preservar. Tots els cervells són diferents (Mazziota elt alt., 2008). No hi ha dos cervells iguals així com no hi ha dues cares iguals. El nostre repte ha de ser, lluny d'eliminar les diferències, crear-ne un món segur.

I què fem amb la diferència? Vet aquí la clau de tot conflicte. El conflicte es produeix quan no acceptem la diferència. Si l'acceptem, no hi ha conflicte, no hi apareix malestar. Quan dues criatures, adolescents o adults poden parlar de les diferències i les accepten, estaran en desacord, discutiran, i fins i tot, si ho necessiten, arribaran a pactar mitjançant la negociació, però estaran gestionant aquest possible conflicte. Això és salut i també preservació de les diferències.

Suposem dos amics. A ella li entusiasma el futbol i ell és un boig dels escacs. Si entre ells accepten aquesta situació, no hi ha conflicte perquè trobaran la fórmula per passar temps junts i mantenir cadascun les seves aficions i conservar l'entusiasme en la seva relació. El conflicte pot venir quan ell, per exemple, no accepti que ella jugui a futbol i així gaudeixi de la seva passió i pretengui que ella sempre jugui als escacs (o a la inversa).
En quin moment una diferència en una relació passa a no ser acceptada i es converteix, per tant, en germen del conflicte? Quan la percebem com una amenaça o un obstacle per assolir el nostre objectiu. És a dir, quan un d'aquests dos amics creu que no s'ho podran passar mai bé junts perquè, per estar junts, un d'ells haurà de renunciar a la seva afició i tindrà por de quedar-se sol. Què ens passa aleshores? Aleshores, respon indefectiblement el sistema límbic. Concretament reaccionen les amígdales cerebrals posant en funcionament la cadena conductual amenaça-por-defensa-atac o fugida. I donem pas a les nostres conductes més primàries: comportaments que defensen el nostre territori, als nostres davant dels seus. Si cal, amb agressivitat; o fugida, si no tenim clar que guanyarem.

Noticia disponible a https://www.cugat.cat/diari/opiescola/156367.html

Copyright 2024 Cugat.cat

A partir d'aquí el que fem és simplificar tant la visió que tenim de l'altra persona i de la relació, que la reduïm a unes quantes etiquetes. Etiquetes que ens ajudaran a construir prejudicis i, en darrera instància, a justificar les nostres accions en aquesta relació o cap aquesta persona o grup de persones. Etiquetes que faran reaccionar al sistema límbic des de la por. Fins i tot, si no gestionem aquesta situació conflictiva, entrarem a la roda de la víctima i el victimari, en què cadascuna de les parts en conflicte assumeix, respecte a l'altra, el paper d'ofès i el d'ofensor. En definitiva, el que fem és crear una barrera que ens impedeix construir un vincle saludable o que erosiona el vincle que ja estigués creat. Aquesta relació ja no ens produeix plaer, sinó que es transforma en una amenaça per al nostre benestar.

Què hem de fer per trencar aquesta dinàmica? Parlar, i parlar del que ens passa. Escoltar aquesta xerrameca que apareix al nostre cap sobre l'altra persona (amb la qual tenim el conflicte i que ens ha activat el sistema límbic), per silenciar-lo després i establir un diàleg basat en altres premisses. A les premisses que ens confereixen l'empatia, l'escolta, el respecte i l'acceptació de la diferència. I això s'entrena, perquè totes aquestes competències "resideixen" a la part més plàstica del nostre cervell, concretament al neocortex i en l'anomenada intel·ligència executiva (funcions executives), que serà la que ens permeti activar el control inhibitori i treure a lluir totes les nostres competències emocionals. No es tracta aquí de desenvolupar les funcions executives però sí de transmetre que arribar a ser empàtica o escoltar o acceptar la diferència no és un automatisme (com sí que ho és la reactivitat del sistema límbic) sinó que requereix voluntat i entrenament; de constància i esforç; i de creure en el "encara no, però arribaré a gestionar els conflictes".

En un entorn escolar serà imprescindible, doncs, desenvolupar un veritable programa d'educació emocional (Durlak et alt., 2011) i de gestió de conflictes, no limitat a unes quantes sessions als espais de tutoria sinó que estigui present en tot moment i extensiu a la vida de tota la comunitat educativa. Una educació emocional que ens permeti generar vincles saludables i que ens permeti entrenar les nostres competències emocionals.
I quina és la millor manera d'entrenar-les? A través de la cooperació. Cooperant tant els docents entre ells - Hattie (2018) ens parla que l'impacte més positiu sobre l'aprenentatge de l'alumnat el té la cooperació entre el professorat - com també l'alumnat entre si. Els avantatges de la cooperació estan descrits en nombroses publicacions i coincideixen que cooperar genera més satisfacció amb el procés i els resultats i, per tant, s'aprèn més i millor. Volem destacar aquí que la cooperació s'ha de planificar i dur a terme:

Oferint a cada persona entre l'alumnat un entorn d'aprenentatge positiu i segur on es plantegen reptes adequats a les necessitats individuals. Aquest entorn hauria de combinar l'ensenyament a tot el grup, el treball en equip i l'atenció individualFent que el currículum sigui coherent i atractiu amb objectius d'ensenyament i aprenentatge clars per a tothom (no pas cooperar per cooperar)Utilitzant una avaluació formativa continuada perquè tant els uns (alumnat) com els altres (professorat i famílies) coneguin la situació d'aprenentatge i com millorar-la. (Carol Ann Tomlinson i Michael Murphy, 2015)

Es tracta també de generar espais de seguretat on ens puguem expressar i parlar sense por de ser jutjats. Experiències com els programes de mediació a les aules mostren el seu èxit. I es tracta així mateix de permetre'ns espais per construir vincles saludables, per sentir-nos connectats als nostres alumnes, companys i companyes, als nostres professors i professores, a les famílies i a la nostra comunitat. Perquè...

(...)Cuando es verdadera, cuando nace de la necesidad de decir, a la voz humana no hay quien la pare. Si le niegan la boca, ella habla por las manos, o por los ojos, o por los poros, o por donde sea. Porque todos, toditos, tenemos algo que decir a los demás, alguna cosa que merece ser por los demás celebrada o perdonada.

De 'Celebración de voz humana/2 El libro de los abrazos' d'Eduardo Galeano

Noticia disponible a https://www.cugat.cat/diari/opiescola/156367.html

Copyright 2024 Cugat.cat

CARME TRINIDAD és Psicòloga. Col·laboradora d'Edbuilding.org

FOTO: Inez del Prado

REFERÈNCIES:
Durlak, Joseph & Weissberg, Roger & Dymnicki, Allison & D Taylor, Rebecca & Schellinger, Kriston. (2011). The Impact of Enhancing Students' Social and Emotional Learning: A Meta-Analysis of School-Based Universal Interventions. Child development. 82. 405-32. 10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x.
Elissar Andaria, Jean-René Duhamel, Tiziana Zalla, Evelyn Herbrecht, Marion Leboyer, and Angela Sirigu: Promoting social behavior with oxytocin in highfunctioning autism spectrum disorders. PNAS, March 2, 2010, vol. 107, no. 9, 4389-4394
Carol Ann Tomlinson & Michael Murphy(2015) Leading for Differentiation: Growing Teachers Who Grow Kids. Alexandria: ASCD.
C Mazziotta, John & Woods, Roger & Iacoboni, Marco & Sicotte, Nancy & Yaden, Kami & Tran, Mary & Bean, Courtney & Kaplan, Jonas & W Toga, Arthur. (2008). The Myth of the Normal, Average Human Brain-The ICBM Experience: (1) Subject Screening and Eligibility. NeuroImage. 44. 914-22. 10.1016/j.neuroimage.2008.07.062.
Hattie, J. (2018) Visible learning

Noticia disponible a https://www.cugat.cat/diari/opiescola/156367.html

Copyright 2024 Cugat.cat