

ELS CONFLICTES I LES DIFICULTATS

COM A
OPORTUNITATS

Equip ICE de competències personals

UNIVERSITAT DE GIRONA

Juliol 2016

Introducció

Aquest és un document de treball en procés d'elaboració que mostra els criteris comuns de l'Equip de Competències Personals del ICE de la Universitat de Girona que està constituït per professionals de diferents àmbits (mestres, terapeutes gestàltics i sistèmics, professionals del ioga, del dol, del teatre, arteteràpia, pedagogs, psicopedagogs...).

Què pretenem com a professionals en relació als conflictes quan treballem amb grups: grup classe, claustre, equips de treball, etc?

Definició de conflicte

Conflicte és aquella situació en què hi ha una contra-posició d'interessos o necessitats antagòniques entre dues o més parts. És inherent en les relacions humanes, en les etapes de desenvolupament de la persona i en determinats moments vitals. Les parts contraposades poden ser entre grups, entre persones o internes d'un mateix.

Els motius del conflicte poden ser ideològics, de sentiments, de creences, d'autoritat, de rols, de recursos o d'altres.

Tipus de conflictes

- **Conflicte intern:** el conflicte personal es pot produir per oposició entre el que vol, el que creu, el que sent i/o el que necessita la persona.
- **Conflicte relacional:** afecta dues o més persones que entren en relació en la qual es dóna una contra-posició d'interessos o necessitats.
- **Conflicte social:** es dóna entre grups que representen les persones. Els grups humans tenen valors, estatus, poder i recursos diferents i és des d'aquestes variables que sorgeixen els conflictes

Aspectes a tenir en compte:

- **Madurar és transitar conflictes:** El desenvolupament de les persones implica traspasar etapes de canvis i transformacions, moltes vegades conflictives. També el creixement dels infants. Cada etapa del creixement conté crisi i conflictes interns (i sovint, externs).
- **Integrar el conflicte és una necessitat:** Les relacions comporten conflictes (en un sentit ampli de la paraula). Quan hi ha contacte entre persones s'estableixen, sempre, situacions de canvi degut a aquesta interacció. No es pot donar contacte entre persones (i ens referim a tots els nivells del rebre o del donar) si hom no integra algun canvi (per subtil o superficial que sigui) en el seu estat anterior.
Aquesta experiència de canvi es pot considerar una "crisi" personal i dependrà de les circumstàncies entre les persones i els seu context. Aquest canvi és un conflicte que potser no ens sembla significatiu, però val la pena considerar-lo fonamental en les relacions ja que per alguns pot resultar conflictiva una situació, mentre que per altres no.
- **Atendre els conflictes és educatiu:** la resposta que fem davant dels conflictes, com a adults o educadors, és fonamental per a la transmissió de conductes i comportaments que generen el creixement dels infants. Facilitar un espai on fer visibles i atendre els conflictes a l'aula és la manera més pràctica i assertiva d'acompanyar el desenvolupament dels infants i adolescents.
- **Gestionar els conflictes:** Com a educadors és important elaborar maneres de gestionar conflictes a partir d'uns models de lideratge que els incloguin com a part essencial del nostre rol.

La qualitat de la convivència depèn de la capacitat d'atendre els conflictes que té l'educador.

Els conflictes des de diferents mirades

• IOGA I GESTIÓ DE CONFLICTES

La paraula Ioga ve de l'arrel sànscrita *yug* que vol dir "unió", "lligam". El ioga es integració. Unió de la persona amb ella mateixa: cos, ment, emocions, espiritualitat i unió amb tot l'Univers. L'enfocament del ioga és inclusiu, ja que des d'aquesta perspectiva, tots estem units. Això fa que les diferències desapareguin i s'obri la comprensió cap els altres, generant sentiments de respecte, de no judici, que afavoreixen la integració.

El savi Patanjali va ser el primer en codificar el ioga en els "Yoga Sutra". Patanjali definia el ioga com "La restricció de les fluctuacions de la ment". Les fluctuacions són tots els moviments que es generen dins el nostre interior: pensaments, associacions d'idees, emocions, desitjos, imatges, records, fantasies, judicis, etc.

La capacitat de trobar recursos interns que ens permetin aprendre i créixer davant dels obstacles, són una oportunitat per viure de forma més harmònica amb un mateix i amb els altres.

Tots tenim capacitats, però s'han d'aconseguir les habilitats per desenvolupar-les.

La pràctica del ioga ajuda a prevenir l'estrès i l'ansietat, alhora que contribueix a millorar els problemes de comportament i de conducta, ja que ajuda a relaxar el cos i la ment, augmenta la concentració, disminueix l'agressivitat, reforça l'autoestima i ajuda a afrontar els conflictes d'una forma més serena i reflexiva. També serveix per ampliar la consciència i purificar la ment. Ahimsâ, és la renúncia a fer mal de pensament, paraula o acció. Una actitud de no violència cap a tots els éssers vius. És un precepte que es basa en l'amor cap a un mateix i cap als altres. Dintre del Yoga Sutra, apareix com una de les cinc virtuts del primer pas, que Patanjali va codificar per a l'alliberació de l'ésser humà. Ens diu que les causes de la violència són: el desig, la còlera i la confusió. Sosté que la violència produeix dolor i ignorància, per tan, allà on hi ha ignorància hi trobem l'arrel de la violència i afegim que la pràctica de la no violència (ahimsâ), acaba amb l'enemistat. A partir d'aquí, només queda la fraternitat.

Una de les virtuts per a la pràctica de la no-violència, és el cultiu de l'atenció i la compassió, és a dir, adonar-se de la violència en les accions, pensaments i paraules

perquè aquesta percepció la pugui transformar. Per això les tradicions orientals treballen molt la meditació.

Un treball físic realitzat en grup, respiracions compartides, relaxacions, gestió de les emocions, atenció plena, tenen com a objectiu fer viure la sensació de pertinença a un grup. L'educador ha de vetllar pel bon ambient i els valors ètics de tot l'equip.

La via del ioga es pràctica i només es pot assolir mitjançant la pròpia experiència.

Dolors Garcia Debesa

- **CONFLICTES I DOL**

El procés de dol requereix transitar per moltes emocions. Si hi ha una bona elaboració, el procés acaba amb l'acceptació de la pèrdua. Però si el procés es complica pot provocar conflictes en la persona que el pateix i en el seu entorn.

El dolor emocional és pot produir pel trencament de relacions, per pèrdues físiques o materials o també per mort de persones significatives. Això ens provoca moments vitals de crisi que poden desencadenar en conflictes.

A nivell intern, una crisi emocional ens porta a afrontar-nos amb els nostres propis recursos i estratègies per a superar-la: *Què em passa; Per què no puc controlar aquesta situació?; Mai ho superaré!; Ningú em comprèn!...* Aquests dubtes, inquietuds o creences generen més malestar emocional, que dirigit cap a les persones amb les quals ens relacionem, poden provocar conflictes de relació.

Les situacions de conflicte també poden donar-se per percebre manca de comprensió de l'entorn i pel cúmul d'emocions que creen malestar (ràbia, impotència, gelosia, enyorança, por...). Aquestes emocions contingudes, no expressades o potser ni tan sols percebudes, poden manifestar-se en forma d'agressivitat, de mal humor, d'aïllament social, de desconnexió emocional, ... Darrere una manifestació de ràbia hi sol haver molt dolor, una tristesa profunda, molta soledat o una baixa autoestima.

Àngels Miret Rial

- **GESTALT I ABORDAMENT DE CONFLICTES**

Els conflictes són oportunitats per a revisar-nos i per a canviar, per a créixer, per a madurar, per a aprendre. L'únic que pot aprendre a gestionar els seus conflictes és un mateix. Tots els conflictes són personals, i solen tenir a veure amb aspectes que toquen la identitat personal. I si els escoltem i seguim, ens fan moure fitxa, ens porten a prendre decisions, a transformar-nos amb la situació present.

La gestió i transformació dels conflictes possibilita també la transformació de les relacions, per a adaptar-les a les necessitats dels implicats. Són una oportunitat educativa per a aprendre a construir una altra manera de relacionar-se. Un aprenentatge cap a una manera de fer valdre els drets de manera no-violenta.

Per a transformar-los cal trobar solucions que siguin no-violentes, que no eliminin cap part integrant, que tots els implicats puguin existir i ser reconeguts, i així en surtin enfortits i satisfets. Que assoleixin la necessitat de tots, millorant l'assertivitat dins d'una agressivitat no-violenta, com a exponent del propi poder i de l'altre.

Posant atenció al conflicte i ampliant la consciència, fent conscients quins són els propis aspectes personals que s'estan posant en joc, és la manera per a poder-se'n responsabilitzar. Aspecte fonamental per a poder-los gestionar i, si pot ser, canviar-los, resoldre'ls; canviar-se un mateix, resoldre's.

Molts cops, únicament agafant consciència del que està passant en un mateix i del que està passant, ja és suficient per a què s'iniciï el canvi, el moviment. Altres cops, estem tan fixats en el conflicte i desitgem tant el canvi, que no permetem donar espai per a què aquest es doni.

Però no sempre podrem resoldre el conflicte. I generalment mai decidim quan; el factor temps no sol dependre de nosaltres. No podem decidir el que ens passa, encara que podem decidir el que fem amb el que ens passa. Podem regular el conflicte, actualitzar-nos amb allò que ens està passant, allò que vivim. No hi ha res a resoldre, només deixar fluir. Agafar consciència, i actuar amb responsabilitat en el moment present.

Toni M. Lladó