



# Hiru Txandatan

el método de los tres turnos  
Guía didáctica para educadores

Módulo didáctico 12 - 18 años  
Experiencia de nuevos hábitos de diálogo  
Aprendizaje y entrenamiento en la escucha

Esta publicación ha sido homologada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco el 23 de noviembre de 1999.

© elkarri  
Dep. Leg.:

Autor y editor:



Colaboran:



## sumario

Introducción	5
<b>a</b> Documentación	
1. Ubicación de este módulo didáctico en el marco global de la línea transversal de Educación para la paz	8
2. El soporte técnico de este módulo didáctico	11
<b>b</b> Plan de trabajo	
3. Objetivos didácticos del módulo «Hiru txandatan»	16
4. Descripción de la experiencia	16
5. Un ejemplo	24
<b>C</b> Evaluación	
6. Evaluación	26
7. Otras experiencias	26
Anexos	
Ficha 1. Observación y evaluación	30
Ficha 2. Observación y evaluación	32
Ficha 3. Evaluación	34



# Hiru Txandatan

el método de los tres turnos  
Guía didáctica para educadores

## Introducción

elkarri nace en diciembre de 1992 con la idea central de defender el diálogo como vía para alcanzar la paz y propiciar un proceso de resolución del conflicto vasco. Después de siete años de trabajo, podríamos decir que la historia de este movimiento social se reduce en el fondo al desarrollo, en todas las direcciones en que le ha sido posible, de esa idea básica y elemental de propuesta y defensa del diálogo.

La simplicidad inicial de esta idea fue poco a poco, con la experiencia y con el paso del tiempo, encontrando maduración y elaboración. Aparecieron ámbitos sorprendentes y formas nuevas y ricas de aplicación, desarrollo o profundización. La defensa de la idea del diálogo ha sido una gran experiencia colectiva, y también una apasionante experiencia personal e individual para quienes hemos hecho este viaje. Podríamos incluso hablar de una experiencia rupturista.

Porque resulta verdaderamente difícil, si no imposible, propugnar el diálogo, proponerlo a otros, exigirlo si hace falta, y no aplicarse el cuento a uno mismo. O uno acepta con naturalidad que es un charlatán proselitista y un vendedor de ideas huecas o se siente comprometido y preocupado personalmente por esa defensa del diálogo como camino para resolver positivamente los conflictos, también sus propios conflictos. La idea del diálogo, de este modo, no sólo actuó hacia afuera sino que también lo hizo hacia adentro.

Condicionó positivamente nuestro modo de plantearnos el trabajo en equipo, nuestro lenguaje o la manera de afrontar los problemas, discusiones o desacuerdos dentro de elkarri o en relación con otros. La idea del diálogo y las exigencias que le acompañan nos introdujeron en un proceso de cambio y de mejora que fue afectando a muchos otros aspectos de nuestras relaciones políticas, sociales, laborales o personales.

Al mismo tiempo que se producía este proceso de descubrimientos, tomamos conciencia de las enormes limitaciones de nuestras capacidades y habilidades para la comunicación y para el diálogo. El paradigma que sobre el diálogo impera en nuestro tiempo, en nuestra sociedad, y en el que nosotros nos apoyamos da muy poco de sí. Dicho en pocas palabras, reducimos la idea de dialogar a convencer y demostrar que la razón y la verdad están de nuestro lado y las culpas y los culpables del otro. Teniendo en cuenta que siempre hay varios «lados» la utilidad del diálogo entendido así queda muy en entredicho.

Era necesario realizar una revisión crítica de nuestros hábitos de diálogo y encontrar nuevos modelos, formas productivas de dialogar en medio de cualquier situación conflictiva o problemática. Probablemente, no inventamos nada, pero descubrimos que dialogar, además de hablar, también es ponerse en el lugar del otro y escuchar para explorar su parte de verdad y de razón e identificar todo lo que hay de compatible, positivo y constructivo en su discurso.

Tuvimos que buscar nuevas vías y de este modo, descubrimos un ejercicio muy sencillo que, además de ser muy útil para desatascar situaciones de diálogo bloqueado, constituye una experiencia práctica que nos permite tomar conciencia de los «vicios» de nuestros hábitos de diálogo y nos abre el horizonte a nuevos modos de concebir y practicar la comunicación. Ese ejercicio, que es prácticamente un juego, es lo que en elkarri hemos denominado el «método de los tres turnos». Este juego y la experiencia que representa, junto a las resonancias, sugerencias o vivencias que propicie, constituye el contenido de este módulo didáctico que ahora presentamos.

«Hiru Txandatan» es un módulo didáctico pensado para su experimentación con jóvenes de entre 12 y 18 años, especialmente en centros de Educación Secundaria, aunque no única y exclusivamente para esas edades y para ese tipo de centros. Este material puede utilizarse como juego, experiencia o herramienta real de desbloqueo de problemas y conflictos a partir de los 12 ó 13 años y hasta la cuarta edad. Puede utilizarse en centros de enseñanza reglada y no reglada, en facultades universitarias, pero también puede experimentarse en grupos de ocio y tiempo libre o deporte; en asociaciones de todo tipo y edad; o por ejemplo, en un claustro de profesores, en una comunidad de vecinos, en cualquier trabajo en equipo o incluso en familia.

El método «Hiru Txandatan» es una herramienta, y este módulo didáctico viene a ser una especie de curso de dos horas de aprendizaje o entrenamiento en el uso de esa herramienta. El juego que se propone puede realizarse en cualquier aula o espacio asociativo en ese tiempo aproximado de dos horas. Aunque lógicamente, si se dispone de más tiempo, siempre podrá sacársele más rendimiento a esta experiencia.

La profesora, el educador, la madre, el padre, la moderadora o el dinamizador de un grupo sabe, de este modo, que con este material tiene una herramienta y una experiencia inicial de dos horas. A partir de esa primera experimentación la herramienta queda a su disposición para volver a ser utilizada siempre que resulte necesario u oportuno. En un centro educativo, por ejemplo, en situaciones reales de conflicto personal o grupal, en asambleas de clase de cara a elaborar propuestas de mejora, a la hora de planificar campañas, fiestas, viajes... y también a nivel de centro, claustro o departamento para resolver cualquier problema o incluso en la toma de decisiones será una ocasión inmejorable para volver a ponerlo en práctica cuantas veces se desee.

Por último, este módulo didáctico no tiene más componentes que esta guía para el-la educador-a o el-la coordinador-a del grupo en que se va a realizar esta experiencia. Esta guía, papel, bolígrafo, tal vez alguna fotocopia y el dinamismo del propio grupo son los únicos elementos necesarios para jugar a dialogar de otra manera.



Resulta verdaderamente difícil, si no imposible, propugnar el diálogo, proponerlo a otros, exigirlo si hace falta, y no aplicarse el cuento a uno mismo.

# 1. Ubicación de este módulo didáctico en el marco global de la línea transversal de Educación para la paz

## 1.1. Perspectiva general

El extensísimo campo que representa la línea transversal de Educación para la paz hace casi imposible que una única propuesta didáctica lo abarque en toda su amplitud. El material «Hiru Txandatan» no lo pretende. Ni siquiera es una «unidad didáctica», es tan sólo un «módulo didáctico», porque lo único que pretende es hacer una inserción experimental de dos horas en el aula y en el grupo. «Hiru Txandatan» cubre un trozo de mar muy pequeño en el gran océano de la Educación para la paz, aunque no por ello poco importante.

La investigación en el ámbito de la Educación para la paz se ha adentrado en diferentes líneas de desarrollo. Las principales son las siguientes:

- Estudio de otras culturas o educación para la comprensión y cooperación internacional.
- Estudio de las relaciones internacionales y de los problemas globales de la humanidad.
- Estudio del Tercer Mundo y análisis de los mecanismos de subdesarrollo o educación para el desarrollo.
- Estudio de los conflictos y de su resolución.
- Estudios de orden mundial o mundialismo: educación mundialista y multicultural.
- Educación para el desarme.

Este módulo didáctico se enmarca en la línea de investigación y trabajo en Educación para la paz citada en cuarto lugar: «estudio de los conflictos y de su resolución». Dentro de la misma abarca sus principales contenidos, pero si hubiera que destacar los fundamentales diríamos que la experiencia del material didáctico «Hiru Txandatan» se centra especialmente en potenciar la capacidad comunicativa, la empatía y las habilidades de trabajo cooperativo para alcanzar metas en común.

elKarri ha elaborado también otros cinco trabajos, ya publicados y que se enmarcan en esta misma línea de investigación. Se trata de una «Guía para el debate sobre el diseño de la línea transversal de Educación para la paz», y la serie «Arian-Arian» compuesta por cuatro unidades didácticas: «La familia», de 3 a 6 años; «Los amigos», de 6 a 8 años; «La escuela», de 8 a 10 años; y «Mi pueblo», de 10 a 12 años.

## 1.2. Marco específico: «Estudio de los conflictos y de su resolución»

A modo de documentación y también como marco general en el que insertar y entender esta propuesta didáctica, se exponen a continuación las principales características y contenidos que definen este campo específico de la Educación para la paz. Esta información está tomada y extractada de la «Guía para el debate sobre el diseño de la línea transversal de Educación para la paz» elaborada por la Comisión de Educación de elKarri y editada en mayo de 1997 en colaboración con Ikastolen Elkarteak.

« (...) Esta línea de trabajo e investigación de la Educación para la paz ve en el conflicto una referencia y un punto de partida fundamental para el trabajo en el aula. El conflicto es asumido como un proceso natural, necesario y positivo para las personas y grupos sociales. La clave no está en su eli-



«Hiru Txandatan» cubre un trozo de mar muy pequeño en el gran océano de la Educación para la paz, aunque no por ello poco importante.

minación sino en su regulación y resolución de forma justa y no violenta para encauzarlo hacia resultados productivos.

Conflicto no supone violencia, sino que es un componente básico de la vida humana. Representa un fenómeno continuo y constante en la interacción humana. Es algo habitual en la relación entre grupos sociales y en nuestras relaciones interpersonales.

Desde esta perspectiva, en la resolución y transformación de los conflictos está el camino para conseguir la paz. Se deja a un lado el concepto de paz «pasiva» o negativa como eliminación o ausencia de conflictos, para asumir la idea de paz «positiva» de búsqueda y de resolución no violenta de conflictos. La paz así entendida no es sólo un valor o meta, sino que se considera como un proceso. El conflicto es fuerza motivadora y motor de cambio de la sociedad así como un elemento creativo esencial en las relaciones humanas.

Ésta es la praxis de la Educación para la paz en este ámbito: aprender a descubrir y a afrontar los conflictos para tratarlos, resolverlos y transformarlos adecuadamente. Es el eje adoptado por la corriente de Educación para la Paz-Educar en el conflicto. Aprendiendo a entender y a posicionarse en aquellos conflictos en los que nos encontramos inmersos en nuestra vida diaria, desarrollando estrategias para su resolución por vías no violentas, estamos creando cauces de aproximación para llegar a entender y posicionarnos ante conflictos más amplios.

Los principios más importantes que están en la base de la Educación para la Paz-Educación en el Conflicto son los siguientes:

- No debe centrarse exclusivamente en aspectos tales como la negociación y/o cooperación, sino que no ha de olvidarse de la confrontación, entendida como el conjunto de técnicas por medio de las que los grupos más débiles en las relaciones no equilibradas tratan de cambiar el carácter de dichas relaciones a fin de hacerlas más equilibradas.
- Debe fomentar la apertura hacia el otro, no sólo para llegar a comunicarse sino para, poniéndose en la piel del otro, llegar a entender sus puntos de vista.
- Concibe la paz como un valor que globaliza y presupone otros como la justicia, la búsqueda de la verdad, el desarrollo, la emancipación, la libertad.
- Tiene que contextualizarse a partir fundamentalmente de los conflictos de la realidad en que se vive.
- Tratará de identificar o descubrir las razones del enfrentamiento, y de la violencia si tuviera lugar. A veces, ésta no es más que un lenguaje que es preciso entender, si se quiere neutralizar o superar.
- Considera que, ante un conflicto, las partes directamente implicadas tienen un papel preferente en su resolución. De este modo se podrá garantizar mejor que el proceso de solución sea aceptado, sostenido y desarrollado por sus actores. Las «terceras partes» pueden ayudar a los directamente involucrados en la mejora de su comunicación y en la búsqueda de procedimientos resolutivos.

Los contenidos fundamentales que pueden destacarse en este campo de la investigación y del trabajo de la Educación para la paz son los siguientes:

- Conceptos de conflicto y paz positiva.
- Estrategias de análisis y de resolución de conflictos.
- Estrategias y métodos no violentos de resolución de conflictos.
- Capacidades comunicativas de empatía y asertividad.
- Reconocimiento de las propias capacidades en relación con el tratamiento constructivo de los conflictos, poniendo especial énfasis en las capacidades y habilidades comunicativas.
- Pensamiento crítico y flexibilidad de pensamiento.
- Trabajo cooperativo en orden a conseguir una meta en común.
- Valores y actitudes como el respeto al otro, autoestima, solidaridad, cooperación... (...)»

## 2. El soporte teórico de este módulo didáctico

### 2.1. El escenario «Vamos a hablar»

«Vamos a hablar». Seguramente hemos oído, o pronunciado, muchas veces esta expresión. Es una propuesta habitual ante una situación de conflicto familiar, vecinal, político, social, o en cualquier relación entre amigos, compañeros o grupos. Es una buena aportación, indica una actitud positiva para resolver el conflicto de que se va a tratar; no hay inhibición, hay voluntad de arreglar las cosas. La motivación y el impulso son buenos.

Aprobamos, por tanto, como útil, positivo y necesario el arranque, lo que hemos llamado también motivación e impulso. Nos detenemos ahora un momento a analizar si la orientación de ese arranque, el «vamos a hablar», es adecuado y sirve al objetivo de desatascar una situación conflictiva. La puesta en práctica del escenario «vamos a hablar» suele verse acompañada por una serie de puntos débiles que, a menudo, limitan sus posibilidades.

- En un escenario de este tipo suele haber personas que no se atreven a hablar. Es posible que tengan cosas interesantes que aportar, pero en ese contexto no son capaces de articular palabra. Estas personas difícilmente se implican en la solución porque no se sienten parte de ella.
- Suele haber personas que se animan a hablar pero no tienen la facilidad de palabra que tienen otros y aunque probablemente tengan ideas o aportaciones buenas que hacer, no son tenidas en cuenta porque la dinámica del debate les arrolla. Estas personas no logran quitarse de encima un sentimiento de agravio.

## Aprender a descubrir y a afrontar los conflictos para tratarlos, resolverlos y transformarlos adecuadamente.

- Suele ocurrir también que el debate dentro del «vamos a hablar», termine siendo monopolizado por dos o tres personas hasta extremos absurdos, llegando a reproches personales, despechos, u ofensas. El resto de participantes termina por aburrirse, inhibirse y pasar del asunto.
- En ocasiones, también suele haber personas que por su facilidad de palabra, por su energía o por una extraña habilidad consiguen que se haga lo que ellos dicen, a pesar de que nadie esté de acuerdo con ello. El resto de personas que participan salen de la cita con la impresión de que ha habido una imposición.
- En un escenario de «vamos a hablar», lo más habitual suele ser que haya personas que están absolutamente seguras de que tienen la solución al conflicto. Sienten que su propuesta es coherente, racional, justa y justificada. El problema es que los demás no se dan cuenta de ello, no se implican, no se atreven a reconocerlo, no quieren o no les interesa. Este comportamiento puede duplicarse porque pueden existir personas en los dos «bandos» manteniendo la misma actitud. Estas personas repiten, apasionadamente, una y otra vez su propuesta, su análisis y los razonamientos que los avalan. Después de horas de discusión no sólo no han acercado sus posiciones sino que incluso se han alejado más.
- Muchas veces, en un encuentro del «vamos a hablar» se tiene la impresión de que se asiste a un enfrentamiento de trincheras. Cada parte defiende el territorio que está detrás de su trinchera y por ningún motivo está dispuesto a tolerar el mínimo acercamiento. Se esta-

blece un fuego cruzado en el que lo importante es la defensa del territorio, se pierde la perspectiva, se olvida el objetivo principal de la solución, se niega cualquier razón a la otra parte y se sigue disparando munición. Cuando los otros hablan, no es tiempo para escucharles, sino tiempo para preparar mentalmente la próxima carga. La solución parece imposible.

- Muchas veces, también, en una dinámica de este tipo, al final parece que ya no importan las razones o las ideas de fondo, sino lo que importa es no perder la cara, la imagen y el honor. No aparentar debilidad, aparecer firme, seguro y fuerte. Se tenga o no la razón, uno se aferra a lo que ha dicho y lo mantiene contra viento y marea. Cualquier reconocimiento parcial que conceda una parte de razón a los otros es un preocupante síntoma de derrota. En este contexto es muy difícil, si no imposible, lograr avances.
- Paradójicamente, en este tipo de reuniones cada parte actúa motivada por una gran utopía. Su deseo de fondo es convencer a la otra parte del acierto y de la verdad de su posición con la ilusión de que los otros terminen por darnos y reconocernos toda la razón. Pero esto nunca ocurre, más bien ocurre todo lo contrario.

Probablemente, todos hemos vivido alguno de estos comportamientos en nuestras experiencias de debate en grupo. Recordemos, por ejemplo, la última mesa redonda de partidos políticos a la que hayamos asistido o el último debate en televisión que hayamos visto y repasemos cuántos de estos fenómenos citados se produjeron. O recordemos la última reunión de vecinos, o de compañeros de trabajo, o de grupos sociales en nuestra localidad.

Los fenómenos que hemos citado no componen una lista exhaustiva. Son sólo algunos que hemos expuesto con carácter ilustrativo. No siempre aparecen todos a la vez, pero habitualmente la propuesta «vamos a hablar» se ve acompañada por varios de estos comportamientos que condicionan notablemente su eficacia y sus posibilidades de éxito.

El paradigma (modelo o esquema) «vamos a hablar» forma parte de un impulso sano, pero tiene puntos débiles, insuficiencias y limitaciones. Mantengamos el arranque y el impulso. Esto quiere decir que aceptamos el «vamos a...». Ahora pensemos si es posible cambiar de paradigma. Veamos si es posible adoptar un modelo o esquema menos frágil y con más posibilidades de éxito.

## 2.2. Cambiemos de escenario

«Vamos a... ESCUCHAR». Éste es el cambio de paradigma que proponemos. Pero atención, antes de nada hay que decir que esto no es una fórmula mágica, ni que de este nuevo modo todo vaya a ser fácil. Este modelo, esquema, punto de partida o paradigma sólo proporciona nuevos horizontes y mayores espacios de desarrollo a la idea del diálogo, permite dialogar de forma más constructiva, pero no garantiza el éxito. Esto depende de muchos factores. Es sólo una herramienta que nos permite trabajar en mejores condiciones.

Para poner en práctica el modelo «vamos a escuchar» es conveniente tener en cuenta algunas cuestiones.

- Es importante, en primer lugar, la actitud con la que afrontamos la reunión. La primera interpelación que cabe hacer es la de preguntarnos si tenemos consciencia de que todos estamos en el mismo barco, de que sólo hay un barco y que, además, todos estamos condenados a permanecer en él. Es cierto que tenemos problemas y conflictos dentro del barco, pero estamos de acuerdo en que la solución no es echar por la borda a la mitad del pasaje y de la tripulación. Por ejemplo, sólo hay una Euskal Herria, sólo hay una comunidad de vecinos en nuestro portal y tenemos que seguir viviendo en ella. La solución no pasa, desde luego, porque, por ejemplo, todos los de una ideología desalojen el barco.

El paradigma «vamos a hablar» forma parte de un impulso sano, pero tiene puntos débiles, insuficiencias y limitaciones.



Compartimos el mismo barco y vamos a seguir compartiéndolo. Tenemos un primer elemento común.

- En segundo lugar, analicemos la actitud con la que observamos el problema que queremos resolver. Normalmente, adoptamos imaginariamente una posición de bandos. Cada parte se sitúa a un lado de la mesa e inicia el enfrentamiento. El problema son los de enfrente, ellos tienen la culpa. Adoptemos de forma imaginaria una actitud diferente. Imaginemos que todos estamos sentados en el mismo lado de la mesa y que desplegamos el problema encima de la mesa. De esta manera, analizamos el problema con una cierta distancia, de forma más fría y objetiva y con la convicción de que compartimos un problema común y una necesidad común: todos necesitamos resolver el problema.

La pregunta fundamental no es «¿dónde está el problema y quién es el culpable?» sino «¿dónde está la solución y cómo la podemos alcanzar entre todos?»

- En tercer lugar, conviene pararse a pensar sobre la incógnita que queremos despejar, cuál es la pregunta para la que estamos buscando respuesta. En este barco hay un conflicto entre los marineros de popa y los de proa; nos interesa encontrar una buena solución para que este barco siga navegando y no terminemos todos naufragando. En este momento, no importa quién está en la popa y quién en la proa, ni quién representa a quién. Lo que importa es que el problema está ahí, encima de la mesa, y que somos nosotros, desde este lado de la mesa, quienes debemos resolverlo. La pregunta fundamental no es «¿dónde está el problema y quién es el culpable?» sino «¿dónde está la solución y cómo la podemos alcanzar entre todos?».
- A partir de esta manera distinta de enfocar una reunión, sólo queda empezar a escuchar. Ahora «vamos a escuchar», respetando algunos principios:
  - Todo el mundo que asiste a este encuentro tiene, desde su propia vivencia y experiencia, algo interesante que aportar. También los que no hablan habitualmente, o los que se expresan con dificultad. Debemos escucharlos.
  - Existe una solución mejor que la que yo considero inmejorable. Es esa misma solución, sólo que con los matices, objeciones y aportaciones que incorporan los demás. Pero ello requiere una actitud de escucha.
  - Aunque a veces cuesta darse cuenta de ello, lo cierto es que en la posición más encontrada y más opuesta a la que defiendo yo, siempre se pueden encontrar elementos en común con la mía, que comparten pequeños espacios de acuerdo, son parcialmente compatibles. Conviene identificarlos para explorar las posibilidades que ofrecen. Esto requiere que se escuche atentamente.
  - La otra parte siempre tiene una parte de razón, de verdad, de justificación y de legitimidad; será más grande o más pequeña, pero la tiene. Es imprescindible conocerla y reconocerla. Este ejercicio es necesario porque nos permite comprender el problema en su globalidad. Para encontrar una solución a un conflicto hay que conocerlo, tener la mayor información y el mayor número de datos posible.

Esto incluye también conocer la parte de verdad, de razón, de justificación y de legitimidad que le asiste a la otra parte. Necesariamente para ello se debe seguir escuchando.

-El diálogo y la conversación con la otra parte, en un contexto de «vamos a escuchar», debe ser utilizado para ponernos en la piel del otro, para conocer a fondo cómo piensa y cómo siente el conflicto que compartimos. Debemos llegar a explicar su posición tan bien o mejor de lo que haría él mismo. Todo esto, además de completar nuestro conocimiento del problema, nos permitirá saber en todo momento si estamos proponiendo soluciones que, además de servirnos a nosotros, sirven de algo también a la otra parte. Esto también exige escuchar con la máxima atención para comprender.

Las soluciones en las que «gano yo y pierdes tú», o «ganas tú y pierdo yo», o «pierdo yo y pierdes tú» no son a la postre buenas soluciones. Conviene orientar la solución hacia el criterio «gano yo, ganas tú».

- La finalidad, por supuesto, no es sólo escuchar. Lo primero es escuchar, pero, además de escuchar es necesario avanzar hacia la búsqueda de la solución. Una actitud de escucha profunda y sincera nos ha permitido conocer y comprender mejor el problema. El siguiente paso es hacernos comprender, que nos escuchen, que también se entienda nuestra parte de razón, de verdad, de legitimidad y de justificación, que se entienda nuestra manera de pensar y de sentir.
- Nos anima la convicción de que este problema (el que sea) tiene una buena solución. Problemas muchísimo más graves y complejos que el nuestro han encontrado esa buena solución a lo largo de la historia. Nuestro problema también tiene esa buena solución.
- ¿Cómo nos imaginamos esa solución? Las soluciones en las que «gano yo y pierdes tú», o «ganas tú y pierdo yo», o «pierdo yo y pierdes tú» no son a la postre buenas soluciones. Conviene orientar la solución hacia el criterio «gano yo, ganas tú». Buscar soluciones en las que todos salgan ganando. Aunque pueda parecer difícil y lo es, éste es el modelo de solución que debe perseguirse porque es el que ofrece garantías de viabilidad y solvencia de futuro.

Éstos son los componentes teóricos de una nueva manera de empezar a dialogar y de tratar nuestros conflictos. Es hora ya de adentrarse en el terreno práctico que nos brinda la experiencia del método de los tres turnos «Hiru Txandatan».

## 3. Objetivos didácticos del módulo «Hiru Txandatan»

- Hacer partícipe al alumno-a de una experiencia de diálogo y empatía que le permita conocer nuevas herramientas y percibir nuevos horizontes en el tratamiento de sus propios conflictos.
- Ofrecer al alumno-a estrategias comunicativas favorecedoras del trabajo en equipo y de procesos cooperativos de resolución positiva de conflictos mediante el diálogo.
- Potenciar en el-la alumno-a tanto una actitud constructiva como una capacidad de análisis crítico ante los conflictos que le rodean.
- Desarrollar una experiencia que permita que el-la alumno-a se sienta miembro del grupo al que pertenece y capaz de incidir de forma constructiva en el medio y de alcanzar acuerdos productivos con quienes no piensan como él o ella.

## 4. Descripción de la experiencia

### Introducción

La propuesta del módulo didáctico «Hiru Txandatan» puede desarrollarse en un espacio de tiempo de unas dos horas. Si se dispone de más tiempo siempre será mejor. En ese caso, se pueden ampliar proporcionalmente los tiempos que se dediquen a cada una de las partes en que se va a estructurar. Un grupo de entre 15 y 20 personas es el ideal para realizar esta experiencia. Si el grupo es mucho más amplio, lógicamente requerirá que se le dedique más tiempo.

El trabajo que vamos a realizar se compone de «doce pasos» distribuidos en tres grandes partes. Dedicaremos aproximadamente media hora tanto a la primera como a la tercera parte y, poco más o menos, una hora a la segunda. Durante la primera media hora vamos a reproducir un debate clásico y espontáneo. En el segundo tiempo trataremos de repetir el mismo debate pero esta vez siguiendo las pautas del «método de los tres turnos». La última media hora estará dedicada a conclusiones y evaluación.

La manera de proponer a los alumnos esta experiencia debe ser muy sencilla, a modo de sugerencia valga la siguiente idea:

«vivimos una etapa en la que la idea del diálogo está cobrando una gran fuerza en todos los ámbitos de la vida familiar, social, educativa, laboral, política o internacional. Por ello, no está de más que hagamos un pequeño trabajo que nos ayude a analizar y revisar nuestros hábitos de diálogo y nos permita mejorarlos. Éste es el fin que tiene este trabajo que vamos a realizar y que se titula “Hiru Txandatan” ».



Desarrollar una experiencia que permita al alumno-a sentirse miembro del grupo y capaz de incidir en él.

## 4.1. Primera parte

### primer paso: elección de un conflicto, polémica o problema

La primera tarea que debe emprender el-la dinamizador-a del grupo es seleccionar o elegir un buen tema de debate; cuanto más polémico y controvertido sea, mejor. Cuando menos, debe tenerse la certeza de que ese tema va a provocar un mínimo de dos posiciones contrapuestas en el grupo. Esta elección puede hacerla directamente el-la dinamizador-a o puede realizarse de modo participativo con los-as miembros del grupo.

La propuesta de discusión puede tener alguna relación directa o indirecta con algún conflicto que haya vivido el grupo o el centro. También puede elegirse como eje del debate cualquier conflicto ajeno al centro educativo pero presente en la vida política, social, ecológica, municipal, religiosa... que le rodea. Por último puede, incluso, plantearse una discusión imaginaria; la experiencia puede basarse en una simulación con un reparto de roles y papeles entre los participantes.

Una vez elegido el tema o conflicto que vamos a tratar es sumamente importante la formulación que demos al mismo. Es preferible que la manera de titular el debate esté planteada en positivo y mirando al futuro. Por ejemplo, imaginemos que la discusión va a girar en torno a un problema municipal relacionado con el medio ambiente y las basuras. En lugar de titular la reunión «el conflicto de las basuras a debate», será mejor destacar algo así como «propuestas de solución para el conflicto de las basuras». Otro ejemplo, si lo que se somete a consideración del grupo es algún problema de convivencia dentro del centro, será mejor titularlo «qué podemos hacer desde nuestro grupo para mejorar la convivencia en el centro», que encabezarlo como «los problemas de impuntualidad, incomunicación o disciplina y el Reglamento del Centro».

Es conveniente que la formulación finalmente elegida esté escrita en la pizarra o en algún cartel visible para todos. Antes de iniciarse el debate pueden dejarse unos cinco minutos para que cada participante del grupo reflexione sobre el tema y sobre lo que quiere decir o por si quisiera tomar alguna nota para su intervención posterior.

### segundo paso: debate abierto y espontáneo

El papel del-la dinamizador-a consiste ahora en abrir el debate. El tema está planteado, formulado y escrito. A partir de ahora puede hablar el que quiera. Lógicamente deberá recomendarse que las intervenciones sean cortas. Si la situación inicial está muy fría y cuesta arrancar, el-la dinamizador-a puede pedir opinión y dar la palabra a quienes habitualmente son más atrevidos a la hora de hablar. Esto lo deberá hacer sólo al principio y con el fin de animar el debate. Paradójicamente, el papel del-la dinamizador-a deberá ser activo si el coloquio está muy parado y deberá ser pasivo si se acalora.

El objetivo de esta media hora no es otro que el de reproducir un enfrentamiento dialéctico típico con al menos dos posiciones claramente enfrentadas. El-la dinamizador-a debe recordar que no es moderador-a. Una vez lanzado el debate debe dejar que éste siga un curso espontáneo.

Esta parte del debate puede durar 20-25 minutos pero puede también darse por terminada una vez de que se haya evidenciado el distanciamiento de posturas o empiecen a repetirse los argumentos o, también, a partir de que se haya producido un excesivo acaloramiento. En resumidas cuentas, una vez que observemos que la discusión está bloqueada podemos avanzar al siguiente paso.

### tercer paso: bloqueo del debate y primera conclusión

El-la dinamizador-a interrumpe el debate para hacer un breve análisis sobre el resultado del mismo. Simplemente va a tratar de subrayar una idea y de establecer una primera conclusión. Para ello plantea al grupo una doble pregunta:

«¿Después de 25 minutos de discusión estamos más o menos alejados en nuestras posturas que cuando se inició el debate?»

«¿Nuestra forma de discutir y de dialogar facilita o dificulta la búsqueda de solución a los conflictos?».

Efectivamente ahora nos encontramos más alejados en nuestras posiciones. La conclusión que podemos establecer es que, a la vista de los primeros resultados, parece conveniente revisar nuestras formas de dialogar y mejorarlas para que sean útiles y eficaces para la resolución de los problemas que nos rodean.

## 4.2. Segunda parte

### cuarto paso: reinicio del debate con nuevas reglas

En este momento proponemos al grupo reiniciar el debate. A partir de ahora y durante aproximadamente 45 ó 50 minutos intentaremos tratar nuevamente el mismo tema pero siguiendo las reglas que el-la dinamizador-a irá poco a poco desvelando.

Debe pedirse al grupo que trate de olvidar la discusión anterior, que corra el telón para empezar de cero. Debe recordarse también cuál es el título del debate y subrayar su formulación positiva, constructiva y de futuro para pedir que también las intervenciones lo sean.

Finalmente puede informarse al grupo que todos los-as participantes en el mismo van a tener la oportunidad de intervenir en tres ocasiones y que tendrán tres turnos de palabra.

### quinto paso: «primer turno»

Las reglas de este primer turno son las siguientes:

- a) Se hará una ronda en la que uno por uno podrán participar todos los miembros del grupo (sin agobiar ni insistir en exceso, se animará a los más remisos a hablar en público, a que lo intenten).
- b) Cada persona dispondrá de un tiempo breve para hacer su exposición y de esta manera expresar su opinión (entre medio minuto y tres minutos, dependiendo del número de participantes).
- c) Nadie podrá interrumpir las intervenciones de los demás, ni tampoco discutirlos o rebatirlas aprovechándose de su tiempo de exposición. Su tiempo para hablar sólo lo podrán dedicar a explicar su propia opinión.

### sexto paso: «segundo turno»

Las reglas de este segundo turno son las siguientes:

- a) Nuevamente se hará una ronda en la que uno por uno podrán participar todos los miembros del grupo que lo deseen. Este turno es para hacer preguntas, y lógicamente, para que las conteste cada destinatario de las mismas.
- b) En este turno tampoco pueden interrumpirse las intervenciones de los demás. Discutirlas o contradecirlas está absolutamente prohibido.
- c) En este turno cada participante sólo puede intervenir para hacer preguntas o para solicitar a los demás aclaraciones, profundización de algún punto o ampliación de detalles sobre sus respectivas exposiciones. Todas las intervenciones de este turno, las preguntas y las respuestas, deben estar dirigidas a comprender mejor las ideas que han sido expuestas.

### séptimo paso: «tercer turno»

Las reglas de este tercer turno son las siguientes:

- a) Los miembros del grupo tienen la oportunidad de intervenir por tercera vez (volvemos a intentar que intervengan todos los participantes).
- b) En este turno tampoco pueden interrumpirse las intervenciones de los demás. Discutirlas o contradecirlas está absolutamente prohibido.
- c) En este turno cada participante interviene sólo para señalar aquellos puntos con los que se identifica y está de acuerdo o le han parecido más sugerentes, interesantes y positivos de lo expuesto por el resto, especialmente por parte de quienes han adoptado una posición más opuesta a la suya.
- d) El-la dinamizador-a del grupo o alguna persona que le asista o le ayude debe tomar acta de las intervenciones que se produzcan en este tercer turno.

### octavo paso: el acta

Llegados a este punto puede ofrecerse al grupo un descanso breve de unos 10 minutos. Durante este tiempo el-la dinamizador-a hará un esfuerzo por dar una cierta coherencia al acta siguiendo los siguientes criterios. En primer lugar, fusionará las ideas similares sintetizándolas en una sola formulación. A continuación, tratará de ordenarlas y estructurarlas con una cierta coherencia. Por ejemplo, podrá clasificar las opiniones recogidas en el acta entre aquellas que reflejen (1)objetivos, (2)estrategias y (3)propuestas concretas. Por último, tendrá que volver a hacer un esfuerzo de síntesis para resumir el contenido esencial de ese acta en tres, cuatro o cinco ideas básicas.



En el tercer turno cada participante interviene sólo para señalar aquellos puntos con los que se identifica y está de acuerdo o le han parecido más sugerentes de lo expuesto por el resto.

### 4.3. Tercera parte

#### noveno paso: presentación y valoración del acta

Finalizado el descanso, el-la dinamizador-a presenta el acta. Antes de ello puede explicar al grupo que el acta que va a presentar es el «acta de lo positivo». Refleja las ideas vertidas en el tercer turno, en el que se nos ha pedido que destaquemos lo mejor que han dicho los demás. Este acta resultante puede leerse primero para después transcribirla en una pizarra o cartel, y finalmente distribuirse mediante fotocopias.

A modo de valoración puede subrayarse que el contenido de ese acta constituye la esfera de coincidencias de ese grupo sobre la que es posible iniciar un trabajo cooperativo en relación a ese tema que hemos elegido y que inicialmente provocaba tanta controversia. Refleja los consensos de ese grupo y, también probablemente, algunos disensos tolerables por el grupo para su trabajo en común. Se trata de un cimiento compuesto por un conjunto de expresiones de acuerdo inicial. Sin duda requerirá trabajo posterior pero, en todo caso, constituirá un buen punto de partida para seguir dialogando, y para seguir elaborando y desarrollando más puntos en común.

#### décimo paso: cambiar impresiones e imaginar posibilidades

La experiencia está prácticamente terminada. Disponemos de unos cuantos minutos para cambiar impresiones relajadamente sobre el contenido del acta. Con un poco de habilidad el-la dinamizador-a tratará de que en este diálogo el grupo haga un esfuerzo por imaginar las posibilidades de trabajo concreto y común que ofrece ese acta. Si de los contenidos del acta o de este cambio de impresiones surgiese alguna idea, proyecto o iniciativa concreta y fácil de visualizar como eje de un trabajo de cooperación en el grupo, nos detendremos en ella. Convendrá en primer lugar, recordar la situación inicial de abierto desencuentro y compararla con la de este momento en la que contamos con un proyecto compartido.

En segundo lugar, convendrá subrayar que la principal diferencia entre la primera situación y la actual es que nuestra manera de dialogar durante la primera media hora no nos permitía escuchar adecuadamente ni entretener todo lo que de positivo había en las opiniones de los demás. En la segunda parte de nuestro diálogo lo que hemos hecho es establecer un método para escuchar y para potenciar lo que de coincidente tenían las diferentes y contrapuestas opiniones.

En tercer lugar, corresponde al grupo y al-la dinamizador-a valorar si merece la pena desarrollar alguno de los proyectos que se han señalado para continuar adelante con esta experiencia de escucha y de trabajo cooperativo.

#### undécimo paso: reparto de material de reflexión

Junto a esta guía del profesorado hay dos juegos de fichas de «observación y reflexión» que son originales para fotocopiar y repartir a todos los participantes del grupo una vez se haya llegado a este punto. El objetivo fundamental de estas fichas es que el-la alumno-a o el-la participante en el grupo pueda llevarse a casa un material de reflexión y lectura sobre la expe-

riencia que acaba de realizar.

Cada una de estas dos fichas describe las características y actitudes que definen respectivamente el escenario «vamos a hablar» y el escenario «vamos a escuchar». Como decíamos lo fundamental es la posibilidad de lectura y reflexión que ofrecen los textos. Pero además las «fichas de observación y reflexión» brindan la posibilidad opcional de observar cualquier situación de conflicto, discusión o controversia. Esto lo puede hacer individualmente cada uno en su casa pero también puede realizarse en el aula o en el grupo tras el análisis u observación de cualquier conflicto.

El sistema es muy sencillo. Debe partir de la observación y análisis de un conflicto en el que el-la alumno-a intervenga o simplemente sea espectador-a del mismo. En la columna de la izquierda de cada ficha se describen las actitudes que caracterizan tanto el escenario «vamos a hablar» como el escenario «vamos a escuchar». En la columna de la derecha debe hacerse simplemente un comentario con respecto a cada una de las características.

La persona o el grupo que hace esta evaluación debe hacer un esfuerzo muy grande por transformar su análisis crítico en «comentarios-propuesta». Trataremos de que estos comentarios, que quieren a la vez ser sugerencias, tengan las siguientes características: (1) que sean muy concretos, (2) que estén formulados en positivo y (3) que tengan el objetivo de propiciar mejoras.

No es imprescindible que se rellenen todas las casillas sino aquellas que representan las actitudes que más claramente han estado representadas en el conflicto que hemos tratado de observar. La comparación final entre las dos fichas nos permitirá determinar si el conflicto o debate analizado se ha desarrollado en un escenario «vamos a hablar» o en un escenario «vamos a escuchar». De este modo, podremos establecer un diagnóstico sobre el uso del diálogo en esa controversia y al mismo tiempo plantear propuestas globales de transformación positiva de la misma.

### duodécimo paso: evaluación de la experiencia

La tercera ficha contiene un formulario sencillo para que el-la alumno-a o participante en el grupo pueda aportar su evaluación de la experiencia «Hiru Txandatan». Unos minutos antes de dar por finalizado el trabajo, se distribuye la fotocopia de esta cuartilla entre todos los participantes para que la rellenen y entreguen.

El interés que plantea este cuestionario es el de ofrecer al-la dinamizador-a datos muy importantes para poder mejorar o corregir la aplicación de este módulo didáctico en el futuro. Por otra parte es recomendable que bien ese mismo día o bien con posterioridad, el grupo conozca los resultados de esta pequeña evaluación, la media de las calificaciones así como las sugerencias ofrecidas.

Pasados unos días sería oportuno un intercambio de impresiones en el grupo para valorar la experiencia de un modo más informal. O incluso, sería muy interesante solicitar una valoración escrita. En todo caso, a partir de este momento corresponde al-la dinamizador-a proponer cuantas iniciativas complementarias considere oportuno y pertinente.

## 5. Un ejemplo

En un encuentro de jóvenes en Navarra se suscitó un apasionado debate político sobre el futuro de Navarra. El debate lo protagonizaban dos jóvenes, uno de ellos plenamente identificado con las tesis de Herri Batasuna y otro con las de Unión del Pueblo Navarro. Este debate discurre por los derroteros que es previsible imaginar. Después de pasar un buen rato de «toma y daca», los dos jóvenes aceptaron mantener el mismo debate pero esta vez regulado por el método de los tres turnos.

En el primer turno cada ponente dispuso de 5 minutos. Ambos hicieron una buena exposición manteniendo tesis realmente distantes y contrapuestas. En el segundo turno se intercambiaron algunas preguntas, aunque no muchas, que permitieron ampliar la comprensión de lo expuesto en el primero. En todo caso, respetaron la norma de este turno no discutir, contradecir o rebatir sino preguntar en positivo. En el tercer turno, cada joven debía destacar aquello que le parecía más positivo de lo que había dicho su oponente. Realmente no fue fácil; ¿qué pueden tener en común políticamente un joven de UPN y un joven de HB?

**El-la dinamizador-a del grupo debe detectar la fuerza de lo positivo en las diversas posiciones y conjuntarla.**

El joven de HB señaló que había una única cosa positiva que podía destacar de todo lo expuesto por su compañero de mesa, se refería a la manifestación de «apoyo y respeto» que había hecho el joven de UPN en relación «a la lengua y cultura vasca como parte de Navarra». El joven de UPN indicó que a él le había ocurrido lo mismo, sólo había detectado una única cosa positiva de todo lo dicho por el otro ponente; aludía a una idea expuesta por el joven de HB en la que éste expresaba que «el futuro de Navarra debe respetar la voluntad mayoritaria de los-as navarros-as».

El acta de este debate sólo tenía dos puntos:

- apoyo y respeto a la lengua y cultura vasca en Navarra.
- respeto a la voluntad mayoritaria de los-as navarros-as en la definición de su futuro.

Estas dos ideas, consideradas de modo conjunto, constituyen el ámbito de coincidencia elemental sobre el que esos dos jóvenes pueden iniciar un trabajo en común. La sorpresa de nuestros dos protagonistas fue mayúscula porque al iniciar aquel debate no habrían podido imaginar que entre ellos existiera la más mínima posibilidad de consenso.

Es esto lo que debe buscar el-la dinamizador-a del grupo en el desarrollo de esta experiencia y muy especialmente en la elaboración del acta: detectar la fuerza de lo positivo en las diversas posiciones y conjuntarla.



¿Nuestra forma de discutir y de dialogar facilita o dificulta la búsqueda de solución a los conflictos?

## 6. Evaluación

### 6.1. Propuesta de evaluación

El-la dinamizador-a o dinamizadores-as del grupo también pueden realizar una evaluación profunda de la experiencia. En el caso de que en un centro se aplique este módulo didáctico en diferentes grupos es aconsejable que esta evaluación se realice en el marco de una puesta en común. En la página siguiente se ofrece un cuadro para ser utilizado como una herramienta de evaluación o al menos como base inicial para realizarla.

En el supuesto de que en un centro se decida aplicar esta experiencia con una cierta regularidad, es también aconsejable realizar una evaluación del alumnado mediante registros de observación. Para diseñar esos registros, el profesorado o los-las dinamizadores-as pueden adaptar las dos «fichas de observación, evaluación y mejora» que se han entregado al alumnado. Pueden también echar mano de la «Guía para el debate sobre el diseño de la línea transversal de Educación para la paz» elaborada por elkarri y publicada en mayo de 1997.

En esta publicación además de profundizar en el concepto global de evaluación pueden encontrarse propuestas muy detalladas de registros de observación y de diferentes formas de evaluación del alumnado, del profesorado y de los conflictos que se dan en la escuela y de su manera de tratarlos, entre otros. Esta guía constituye un buen complemento de este módulo didáctico y un buen instrumento para la reflexión y el trabajo de cualquier equipo docente que quiera profundizar en la Educación para la paz.

---

## 7. Otras experiencias

El método de los tres turnos ha sido experimentado por elkarri en muchas ocasiones. La primera vez que lo aplicó de cara al exterior fue en la Conferencia de Paz celebrada en el Hotel Carlton de Bilbao en marzo de 1995 con la participación de cinco partidos políticos. Este método ha sido también el eje de funcionamiento de los más de 200 Foros Locales, organizados por todo Euskal Herria, por este movimiento social.

Los Foros Locales son grupos de personas que, a título individual, representan la máxima pluralidad posible en cada localidad. Estas personas se comprometen a desarrollar una experiencia de diálogo y acuerdo en un período de tiempo determinado sobre el tema conflictivo que ellos mismos elijan y siguiendo el método de los tres turnos. En la inmensa mayoría de los casos la experiencia ha sido realmente satisfactoria.

Precisamente por ello y por la demanda existente, elkarri decide trasladar la experiencia de estos foros de escucha a Centros escolares de Enseñanza Secundaria, se realizan experiencias piloto y se presenta el método en diversos Centros de Orientación Pedagógica. El balance positivo de este contraste práctico del método «Hiru Txandatan» nos lleva finalmente a pensar que ha llegado la hora de editarlo.

Tampoco el de los tres turnos es el único método. Existen otros entre los que podemos citar los siguientes:

## Cuadro de evaluación global del módulo didáctico «Hiru Txandatan»

	sí	no	propuestas
1. ¿Ha sido adecuado para lograr los objetivos didácticos propuestos?			
2. ¿La experiencia ha sido adecuada para esta edad?			
Demasiado difícil.			
Demasiado fácil.			
Apropiada.			
3. ¿El tema de debate elegido ha sido adecuado?			
4. ¿La secuenciación de los pasos del módulo didáctico ha sido adecuada?			
Orden.			
Coordinación.			
Coherencia.			
5. La metodología.			
Apropiada para la edad.			
Adecuada para lograr los objetivos didácticos.			
Adecuada para conseguir un aprendizaje significativo.			
6. El módulo didáctico ha resultado...			
...demasiado largo.			
...demasiado corto.			
...adecuado.			
7. ¿Ha ofrecido al alumnado un aprendizaje significativo?			
Induce al alumnado a revisar sus hábitos de diálogo.			
Ofrece posibilidades concretas de modificar y mejorar sus hábitos.			
Ha producido un clima de mayor integración y cohesión en el grupo.			
8. Motivación.			
La experiencia ha mantenido concentrado al grupo.			
Se ha detectado aburrimiento.			
Se ha detectado dispersión.			
9. Participación. El módulo didáctico ha conseguido una participación...			
...mayor de lo habitual.			
...menor de lo habitual.			
...como en otras ocasiones.			
10. La evaluación planteada...			
...es adecuada.			
...permite introducir modificaciones en el módulo didáctico.			

## El método post-it

Se trata de una lluvia de ideas organizada que tiene muchos elementos en común con el método anterior.

- A. Presentación. Debe quedar claro cuál es el tema objeto de debate que reúne a los participantes. Es interesante que el tema tenga una formulación en positivo, por ejemplo: «acuerdos mínimos que posibiliten la convivencia».
- B. Cada estudiante asistente a esta reunión redacta en post-its sus ideas o propuestas. Cada idea debe quedar reflejada en un post-it, en frases sintéticas y escritas en mayúscula. Se pueden escribir cuantos post-its se quiera. A continuación, todos los post-its deben pegarse en una misma pared.
- C. Agrupación. Se inicia a continuación un proceso de clasificación de los post-its por afinidad de temas. Es probable que el número total de post-its quede finalmente agrupado en ocho, diez, doce o catorce grupos.
- D. Síntesis. Cada grupo de post-its deberá ser sintetizado en un folio, tratando de que ningún matiz quede fuera de esa nueva redacción. El proceso continúa de esa manera hasta que todos los folios puedan integrarse de forma coherente en una única redacción. Se trata de nivelar, añadir, fusionar, eliminar y reestructurar los textos. El quid de la cuestión en este proceso no es discutir nuestro acuerdo o desacuerdo con las ideas que han aparecido en los post-its, sino buscar la manera de ir integrándolas en una redacción común.
- E. Texto final. Finalmente, como en el método anterior nos encontraremos con un documento coherente que describe las utopías, los objetivos y las estrategias que unen a las personas que se han reunido en ese grupo. El siguiente paso será el de profundizar en cualquiera de los aspectos que se contienen en este documento.

## Reuniones con moderador-a

Éste es un método más conocido. La mecánica de fondo que se encuentra en el método de los tres turnos y en la técnica de post-it son una buena referencia para guiar el trabajo de un-a moderador-a. En primer lugar será necesario encontrar un-a profesor-a que reúna un perfil adecuado y, a poder ser, que sea del agrado de los participantes a quienes vaya a moderar. Son cuatro fundamentalmente las funciones que deberá jugar un-a moderador-a en este tipo de reuniones:

- a) enfocar adecuadamente la reunión al inicio de la misma.
- b) formular propuestas de desatascos en los puntos de bloqueo que se produzcan.
- c) identificar opiniones coincidentes para proponerlas como eje de desarrollo de la reunión, alimentando constantemente la reunión con las coincidencias.
- d) identificar los espacios de consenso para proponerlos como posibles conclusiones.

---

De cara al futuro, cualquier sugerencia de mejora del método será bien recibida. eIkarri también atenderá gustosamente cualquier duda o demanda de aclaración. Este movimiento social agradecerá además que allá donde se elabore una memoria o un resumen escrito de la aplicación de este módulo didáctico le sea remitido.



Este método ha sido también el eje de funcionamiento de los más de 200 Foros Locales, organizados por este movimiento social, por todo Euskal Herria.

## Escenario «vamos a hablar»

«Vamos a hablar». Seguramente hemos oído, o pronunciado, muchas veces esta expresión. Es una propuesta habitual ante una situación de conflicto familiar, vecinal, político, social, o en cualquier relación entre amigos, compañeros o grupos. Es una buena aportación, indica una actitud positiva para resolver el conflicto que se va a tratar, no hay inhibición, hay voluntad de arreglar las cosas. La motivación y el impulso son buenos.

Aprobamos, por tanto, como útil, positivo y necesario el arranque, lo que hemos llamado también motivación e impulso. Nos detenemos ahora un momento a analizar si la orientación de ese arranque, el «vamos a hablar», es adecuado y sirve al objetivo de desatascar una situación conflictiva. La puesta en práctica del escenario «vamos a hablar», suele verse acompañada por una serie de puntos débiles que, a menudo, limitan sus posibilidades.

Comentarios y sugerencias	
Algunas personas no se atreven a hablar. Es posible que tengan cosas interesantes que aportar, pero en ese contexto no son capaces de articular palabra. Estas personas difícilmente se implican en la solución porque no se sienten parte de ella.	
Otras personas sí se animan a hablar pero no tienen la facilidad de palabra que tienen otros y aunque probablemente tengan ideas o aportaciones buenas que hacer, no son tenidas en cuenta porque la dinámica del debate les arroja. Estas personas no logran quitarse de encima un sentimiento de agravio.	
El debate termina siendo monopolizado por dos o tres personas hasta extremos absurdos, llegando a reproches personales, despechos, u ofensas. El resto de participantes termina por aburrirse, inhibirse y pasar del asunto.	
Algunas personas por su facilidad de palabra, por su energía, o por una extraña habilidad consiguen que se haga lo que ellos dicen, a pesar de que nadie esté de acuerdo con ello. El resto de personas que participan salen de la cita con la impresión de que ha habido una imposición.	
Algunas personas están absolutamente seguras de que tienen la solución al conflicto. Sienten que su propuesta es coherente, racional, justa y justificada. «Los demás no se dan cuenta de ello, no se implican, no se atreven a reconocerlo, no quieren, o no les interesa». A veces, este comportamiento se duplica al existir personas en los dos «bandos» con la misma actitud. Estas personas repiten, apasionadamente, una y otra vez su propuesta, su análisis y sus razonamientos. Finalmente, no sólo no han acercado sus posiciones sino que incluso se han alejado más.	

Se produce un enfrentamiento de trincheras. Cada parte defiende el territorio que está detrás de su trinchera y no tolera el mínimo acercamiento. Se establece un fuego cruzado de argumentos en el que lo importante es la defensa de la posición propia. Se pierde la perspectiva y se olvida el objetivo principal de la solución. Se niega cualquier razón a la otra parte. Cuando los otros hablan, no es tiempo para escucharles, sino tiempo para preparar mentalmente la próxima carga. La solución parece imposible.

Al final parece que ya no importan las razones o las ideas de fondo, sino lo que importa es no aparentar debilidad y no perder la cara, la imagen o el honor. Hay que parecer firme, seguro y fuerte. Se tenga o no la razón, uno se aferra a lo que ha dicho y lo mantiene contra viento y marea. Cualquier reconocimiento parcial que conceda una parte de razón a los otros es un preocupante síntoma de derrota.

Cada parte actúa motivada por una gran utopía. Su deseo de fondo es convencer a la otra parte del acierto y de la verdad de su posición con la ilusión de que los otros terminen por darla y reconocerle toda la razón.

El objetivo de todas estas reflexiones del trabajo que has realizado con el método «Hiru Txandatan» es el de dejar un poco de sitio a la escucha en nuestros hábitos de diálogo.

Probablemente, todos hemos vivido alguno de estos comportamientos en nuestras experiencias de debate en grupo. Recordemos, por ejemplo, la última mesa redonda de partidos políticos a la que hayamos asistido o el último debate en televisión que hayamos visto y repasemos cuántos de estos fenómenos citados se produjeron. O recordemos la última reunión de vecinos, o de compañeros de trabajo, o de grupos sociales en nuestra localidad.

Los fenómenos que hemos citado no componen una lista exhaustiva. Son sólo algunos, que hemos expuesto con carácter ilustrativo. No siempre aparecen todos a la vez, pero habitualmente la propuesta «vamos a hablar» se ve acompañada por varios de estos comportamientos que condicionan notablemente su eficacia y sus posibilidades de éxito.

El paradigma (modelo o esquema) «vamos a hablar» forma parte de un impulso sano, pero tiene puntos débiles, insuficiencias y limitaciones. Mantengamos el arranque y el impulso. Esto quiere decir que aceptamos el «vamos a...». Ahora pensemos si es posible cambiar de paradigma. Veamos si es posible adoptar un modelo o esquema menos frágil y con más posibilidades de éxito.

## Escenario «vamos a escuchar»

«Vamos a... ESCUCHAR». Éste es el cambio de paradigma que proponemos. Pero atención, antes de nada hay que decir que esto no es una fórmula mágica, ni que de este nuevo modo todo vaya a ser fácil. Este modelo, esquema, punto de partida o paradigma sólo proporciona nuevos horizontes y mayores espacios de desarrollo a la idea del diálogo; permite dialogar de forma más constructiva, pero no garantiza el éxito. Esto depende de muchos factores. Es sólo una herramienta que nos permite trabajar en mejores condiciones. Para poner en práctica el modelo «vamos a escuchar» es conveniente tener en cuenta algunas cuestiones.

Comentarios y sugerencias	
La actitud con la que afrontamos la reunión. Tenemos consciencia de que todos estamos en el mismo barco, de que sólo hay un barco y que, además, todos estamos condenados a permanecer en él. Es cierto que tenemos problemas y conflictos dentro del barco, pero estamos de acuerdo en que la solución no es echar por la borda a la mitad del pasaje y de la tripulación. Compartimos el mismo barco y vamos a seguir compartiéndolo. Tenemos un primer elemento común.	
La actitud con la que observamos el problema. No adoptamos una posición de bandos. Imaginariamente, todos estamos sentados en el mismo lado de la mesa y desplegamos el problema encima de ella. De esta manera, analizamos el problema con una cierta distancia, de forma más fría y objetiva y con la convicción de que compartimos un problema común y una necesidad común: todos necesitamos resolver el problema.	
En este barco hay un conflicto entre los marineros de popa y los de proa, nos interesa encontrar una buena solución para que este barco siga navegando y no terminemos todos naufragando. La pregunta fundamental no es «¿dónde está el problema y quién es el culpable?» sino «¿dónde está la solución y cómo la podemos alcanzar entre todos?»	
Todo el mundo tiene, desde su propia vivencia y experiencia, algo interesante que aportar. También los que no hablan habitualmente, o los que se expresan con dificultad. Debemos escucharles.	

Existe una solución mejor que la que yo considero inmejorable. Es esa misma solución, sólo que con los matices, objeciones y aportaciones que incorporan los demás.	
En la posición más opuesta a la que defendiendo yo, siempre se pueden encontrar elementos en común con mi propia postura. Comparten pequeños espacios de acuerdo, son parcialmente compatibles. Conviene identificarlos para explorar las posibilidades que ofrecen.	
La otra parte siempre tiene una parte de razón, de verdad, de justificación y de legitimidad; será más grande o más pequeña, pero la tiene. Es imprescindible conocerla y reconocerla.	
Es necesario ponerse en la piel del otro, para conocer a fondo cómo piensa y cómo siente el conflicto que compartimos. Debemos llegar a explicar su posición tan bien o mejor a cómo lo haría él mismo. Todo ello para saber si proponemos soluciones que, además de gustarnos a nosotros, sirvan de algo a la otra parte.	
Lo primero es escuchar y lo segundo hacernos comprender, que nos escuchen, que también se entienda nuestra parte de razón, de verdad, de legitimidad y de justificación, que se entienda nuestra manera de pensar y de sentir.	
Centrarse en la búsqueda de la solución porque ese problema (el que sea) tiene una buena solución.	
Es importante imaginarse soluciones «Gano yo, ganas tú». Buscar soluciones en las que todos salgan ganando. Las soluciones «Gano yo, pierdes tú» o «Pierdo yo, ganas tú» o «Pierdo yo, pierdes tú» son malas soluciones.	

Aprovecha estos textos para la reflexión. Los cuadros los puedes utilizar para observar, evaluar e imaginar propuestas de mejora en diferentes conflictos que analices. Pueden ser conflictos que no te afecten directamente, por lo que podrás valorarlos como mero espectador. O pueden ser conflictos o simples discusiones en las que hayas tenido participación directa. En ese caso, esto te puede servir como instrumento de autoevaluación.

En definitiva el objetivo de todas estas reflexiones y del trabajo que has realizado con el método «Hiru Txandatan», no es otro que el de dejar un poco de sitio a la escucha en nuestros hábitos de diálogo.

## Evaluación de la experiencia «Hiru Txandatan»

1 ¿Te ha resultado de interés?  
(puntuar del 1 al 10) \_\_\_\_\_

2 ¿Te ha aportado algo?  
(valóralo del 1 al 10) \_\_\_\_\_

3 Se te ha hecho...  
largo                      normal                      corto

4 ¿Te ha gustado la elección del tema?  
(valóralo del 1 al 10) \_\_\_\_\_

5 Trabajo del-la dinamizador-a del grupo  
(valóralo del 1 al 10) \_\_\_\_\_

6 Sugerencias o propuestas para mejorar este método:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Si deseas realizar aportaciones y/o recibir más información de elkarri y sus publicaciones, dirígete a cualquiera de estas direcciones:

**gipuzkoa**  
avda. madrid, 5 entreplanta  
20011 donostia-san sebastián  
tf. 943 45 93 75 fax. 943 45 07 58  
e-mail: [gipuzkoa@elkarri.org](mailto:gipuzkoa@elkarri.org)

**navarroa**  
tudela 18 - 2ºG  
31003 pamplona  
tf. 948 24 84 00 fax. 948 24 92 88  
e-mail: [navarroa@elkarri.org](mailto:navarroa@elkarri.org)

**araba**  
avda. estibalitz 2 -1. oficina 5  
01003 vitoria-gasteiz  
tf. 945 25 61 76 fax. 945 28 00 97  
e-mail: [araba@elkarri.org](mailto:araba@elkarri.org)

**bizkaia**  
arenal, 5 - SVRNE, oficina 209  
48005 bilbao  
tf. 94 479 03 16 fax. 94 415 80 03  
e-mail: [bizkaia@elkarri.org](mailto:bizkaia@elkarri.org)



P.V.P. 1000 ptas.