

**Jonan Fernandez Erdozia**

Coordinador de Elkarri

## INTRODUCCIÓN

¿Están de acuerdo en que hablando se entiende la gente?

Permítanme discrepar. Supongo que muchos de ustedes han visto programas de debate en TV, son un buen ejemplo de que hablando no se entiende la gente. Es cierto que estos programas pueden ser una caricatura de la idea y de la práctica social del diálogo, pero esa caricatura sólo exagera rasgos que existen. Hablando no se entiende la gente, se entiende escuchándose y hablándose.

En esta conferencia no se ofrecen tesis académicas elaboradas, pero sí una conclusión, acertada o equivocada, de una experiencia contrastada en la práctica durante ocho años. Lo que se expone es el resultado de un trabajo de campo.

Elkarri es un movimiento social que trata de impulsar el diálogo y el acuerdo como vía para alcanzar la paz. Con este fin se han desarrollado muchas iniciativas. Hemos hablado con todos los partidos, instituciones y actores del conflicto vasco, hemos organizado una Conferencia de Paz, hemos estudiado otros conflictos del contexto internacional, hemos organizado más de 200 proyectos de diálogo local, hemos participado en debates y mesas redondas, hemos conocido la problemática de la escuela y de la educación, hemos elaborado cuatro unidades didácticas de educación para

la paz, hemos conocido de cerca problemáticas familiares afectadas por el conflicto y la violencia, y hemos sido testigos de mucho dolor y sufrimiento humano.

Después del trabajo en todos estos ámbitos, hemos llegado a una conclusión clara y común a todos ellos: los hábitos de diálogo en el marco familiar, escolar, comunitario o político son muy deficientes, el hábito de escucha es prácticamente inexistente. De cara a un proyecto de futuro, de sociedad y de país, positivo y constructivo, la prioridad en el marco familiar, educativo, comunitario y político es el aprendizaje en la comunicación, entendiendo la comunicación como un proceso en el que primero sabemos escuchar y luego sabemos hacernos entender.

En cualquier caso, el déficit principal se encuentra en el hábito de la escucha. Es ahí donde realmente merece la pena hacer un gran esfuerzo.

## 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 de cualquier tipo, es una buena aportación, indica una actitud positiva para resolver el conflicto de que se trate, 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 adecuada y sirve al objetivo de desatascar una situación problemática en el marco de la familia, la escuela, la comunidad o la política. La puesta en práctica del escenario *vamos a hablar*, suele ir acompañada por una serie de puntos débiles que, a menudo, limitan sus posibilidades:

- 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.

- A veces hay personas que se animan a hablar pero no tienen la facilidad de palabra que tienen otros y que, 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.

- 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 hay 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 este tipo, lo más habitual es que haya personas que están abso-

lutamente 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 establece 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.

- También, a menudo, 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 síntoma preocupante 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, todo lo contrario.

Probablemente, todos hemos vivido alguno de estos comportamientos en nuestras discusiones. Recordemos, por ejemplo, la última discusión familiar, el último conflicto escolar o laboral, la última mesa redonda, o la última reunión de vecinos. Repasemos cuántos fenómenos de los citados se produjeron.

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 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 demasiados puntos débiles. Mantengamos el arranque y el impulso, esto es, aceptemos el *vamos a...*; pensemos, ahora, si es posible cambiar de paradigma, veamos si es posible adoptar un modelo, o esquema menos frágil y con más posibilidades de éxito.

### **EL ESCENARIO *VAMOS A ESCUCHAR***

*Vamos a... escuchar.* Éste es el cambio de paradigma y de hábito. Esta frase encierra la filosofía que se encuentra en la base de los métodos de trabajo y discusión en grupo que está proponiendo Elkarri. Pero, atención, no es ninguna fórmula mágica, no quiere decir que con este paradigma todo sea fácil. Este mode-

lo, 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 el problema, el conflicto o la reunión. La primera interpelación que cabe hacer es la de preguntarnos si tenemos conciencia de que todos estamos en el mismo barco, de que sólo hay un barco y de 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. Sólo hay una Euskal Herria, sólo hay una comunidad de vecinos en nuestro portal, sólo hay una familia o sólo hay una escuela, y tenemos que seguir viviendo en ella. La solución no pasa, desde luego, porque, por ejemplo, todos los de UPN, PSOE y PP o todos los de HB, o todos los nacionalistas, o todos los no nacionalistas desalojen el barco. 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 imagina-

ría una actitud diferente. Imaginemos que todos estamos sentados en el mismo lado de la mesa y despluguemos 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 y una necesidad común: todos necesitamos resolver el problema.

- 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 el problema, 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 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. 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, compartir pequeños espacios de acuerdo, ser parcialmente compatibles. Conviene identificar esos elementos para explorar las posibilidades que ofrecen. Esto requiere que se escuche atentamente.

- La otra parte siempre tiene parte de razón, de verdad, de justificación y de legitimidad, será mayor o menor, 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 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 a cómo lo haría el 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, sirvan a la otra parte. Además, también exige escuchar con la máxima atención para comprender.

- La finalidad, por supuesto, no es sólo escuchar; es necesario, además, avanzar hacia la búsqueda de la solución. Una actitud de escucha profunda y sincera nos permitirá 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 cualquier problema tiene una buena solución. Problemas muchísimo más graves y complejos que el nuestro la han encontrado a lo largo de la historia, por lo que nuestro problema también la tiene.

- 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 y ganas tú”, es decir, buscar soluciones en las que todos salgan ganando. Aunque pueda parecer difícil, y realmente lo es, éste es el modelo que debe perseguirse porque es el que ofrece garantías de viabilidad y solvencia de futuro.

## 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 una hora, más o menos, a la segunda. Durante la primera media hora reproduciremos 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*».

### 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 posicio-

nes contrapuestas en el grupo. La elección también 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 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 de 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 es 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 de 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.

## **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. También debe recordarse cuál es el título del debate y subrayar su formulación positiva, constructiva y de futuro para pedir que las intervenciones también lo sean.

Finalmente, puede informarse al grupo de que todos los/as participantes en el mismo van

a tener la oportunidad de intervenir en tres ocasiones, tendrán tres turnos de palabra.

*Quinto paso: primer turno*

Las reglas 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, o 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, aprovechándose de su tiempo de exposición, discutirlos o rebatirlos. El tiempo para hablar sólo se podrá dedicar a explicar su propia opinión.

*Sexto paso: segundo turno*

Las reglas 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. Es un turno 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) 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 son las siguientes:

a) Los miembros del grupo tienen la oportunidad de intervenir por tercera vez (se vuelve a intentar que todos los participantes intervengan).

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, 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 sinteti-

zándolas 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.

### **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 ha pedido que cada uno destaque lo mejor que han dicho los demás. Esta 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 esa acta constituye la esfera de coincidencias del grupo sobre la que es posible iniciar un trabajo cooperativo en relación al tema que se había 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 de un 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*

En este punto, la experiencia está prácticamente terminada. Se disponen 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 el acta. Si de los contenidos del acta o del 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 se cuenta con un proyecto compartido.

En segundo lugar, convendrá subrayar que la principal diferencia entre la primera situación y la actual es que la manera de dialogar durante la primera media hora no permitía escuchar adecuadamente ni entrever todo lo que de positivo había en las opiniones de los demás. En la segunda parte del diálogo se ha establecido un método para escuchar y para potenciar lo que tenían, de coincidente, 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 *Fichas de observación y reflexión* de tamaño

DIN-A4, 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 experiencia 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 ya se ha dicho, 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*. Se tratará 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*

Finalmente, hay una tercera ficha que 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 finalizar el trabajo, se reparten fotocopias del formulario entre todos los participantes para que lo 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 dinamiza-

dor/a proponer cuantas iniciativas complementarias considere oportuno y pertinente.

### **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 discurrió 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 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/las 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.

Esto lo que debe buscar el/la dinamizador/a del grupo es 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.

Para finalizar, me gustaría decir que no estamos hablando de tácticas o de técnicas sino de hábitos. Se trata de algo más profundo. Después de estos últimos ocho años de trabajo, es tanta la importancia que damos a la idea de la escucha que si elkarrri volviera a nacer, tal vez no le llamaríamos movimiento social por el diálogo y el acuerdo, sino movimiento social por la escucha, el diálogo y el acuerdo.