

*education
in and for
conflict*

PEACE
2001-2010 INTERNATIONAL DECADE
FOR A CULTURE OF PEACE AND NON-VIOLENCE
FOR THE CHILDREN OF THE WORLD



IS IN OUR HANDS



Universitat
Autònoma
de Barcelona

UNESCO Chair on peace and human rights



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Youth Coordination Unit

education in and for conflict

Paco Cascón Soriano

*Member of the Seminario de Educación para la Paz
[Seminar on Education for Peace] of the Asociación
Pro-Derechos Humanos [Human Rights Association]*

Over the last few years, education for peace (EP) has increasingly been focusing on the theme of education in and for non-violent conflict resolution. There are various reasons for this. On the one hand, other sectors and NGOs have been doing important work on some of the corollaries to this theme (co-education, education for development, ecology, etc.). On the other hand, the theme itself is one of the more specific ones that give concrete value to EP, and one from which ground-breaking contributions may be expected because of its focus on non-violence. Furthermore, it is a departure from the more inner-directed lines of thought in EP, which consider peace a condition of contentment with oneself, an absence of war or conflict.

Even though, latterly, outright violence is being rejected as a model, alternative ways of dealing with conflict are unavailable. As a result, in spite of this rejection, violence is still the way conflicts are being dealt with, except where - still a much more common occurrence - other, equally negative attitudes are adopted, such as submission or evasion.

EP is now going to throw out a challenge: to provide education in and for conflict. Concretely, this challenge will be taken up in such important areas as:

 taking a positive view of conflict. Seeing it as a way of transforming society and human relations and making them fairer. Discovering that conflict is an educational opportunity, an opportunity to learn to forge another type of relationship, a way of preparing ourselves for life, learning to assert and enforce our rights in a non-violent manner.

 learning to analyse conflicts and discovering their complexity. Giving guidelines to teaching staff, parents and students alike so that they have the tools to help them confront and resolve the conflicts that arise in our daily lives.

 finding solutions that will enable us to confront conflict without violence, without destroying one of the parties, and give us the strength we need to ensure that all of us win and can satisfy our needs. Developing non-violent aggressiveness, assertiveness, and discovering the basis of our own power and others': these are just a few of the avenues to be explored.

Educating for conflict means learning to analyse and resolve conflicts both at the micro level (interpersonal conflicts in our personal surroundings: classroom, home, neighbourhood, etc.) and at the macro level (social and international conflicts, among others).

In the new century, learning to resolve conflicts in a just and non-violent way is a big challenge, and one that educators for peace cannot shirk, nor would we wish to.

A positive view of conflict

There is a very widespread idea that conflict is something negative, and therefore something to be avoided. This idea is probably based on a number of considerations:

 we think of the way in which we have usually seen conflict being confronted or "resolved": violence, annihilation or destruction of one of the parties to the conflict rather than a fair and mutually satisfactory outcome. From the very earliest age, the models that we have seen - children's television programmes, games, films and stories - all point in that same direction.

 everyone knows that confronting a conflict means investing a lot of energy and time and undergoing an experience that is not particularly pleasant.



most of us (including educators) feel that we have not been educated to confront conflicts in a positive way and that we therefore lack the tools and resources to do so. In the curricula of education science faculties, such topics as conflict resolution are nowhere to be seen.



we have a great resistance to change. Even when things are not going well and we can see it clearly, very often we prefer to let things ride rather than accepting the risk that would be involved in a process of transformation.

Nonetheless, conflict is inseparable from human relations. We interact with other persons, with whom we are bound to have differences of opinion and whose interests and needs will often be opposed to our own. Also, conflict is inescapable, and however tightly we close our eyes to it or avoid it, its own dynamic will continue. It is a living thing that will run its course even though we flee from it, becoming ever bigger and more unmanageable.

However, we see conflict as positive. Many reasons could be given for this, but we shall emphasize only the following:



diversity and difference are valuable in themselves. We live in one single world but one in which plurality and diversity, in the context of cooperation or solidarity, are a source of growth and mutual enrichment. Living this diversity implies differences of opinion, disputes and conflicts.



without coming into conflict with unjust structures and/or the people that uphold them, society cannot advance and adopt new paradigms. In other words, conflict is the main lever of social change, something that we, as educators for peace, should consider to be one of our basic objectives.



conflict is an opportunity to learn. If conflict is something inherent in human relations, learning to act upon conflict has to be equally fundamental. If, instead of avoiding conflict or struggling against it, we talked about it openly with the children, we could turn conflict into an opportunity for them to learn how to analyse and confront it. Resolving conflict on their own will not only cause them to take pleasure in agreement, it will give them a greater capacity to resolve other conflicts in the future.

The challenge facing us will be how to learn to confront and resolve conflicts in a constructive, non-violent way. This means understanding what conflict is and knowing all its aspects, as well as how to develop

attitudes and strategies to resolve it. By “resolving” conflicts, rather than simply managing them, we mean the process by which we deal with them and even arrive at an understanding and resolution of their underlying causes. However, the resolution of one conflict does not mean that no more will arise. As long as we are alive, interacting and growing, conflicts will keep on cropping up and will give us opportunities to advance or fall back, depending on how we confront and resolve them.

For that reason, we as educators for peace see conflict as something positive and inescapable that must be the centre of our work. Therefore, we shall work with the conflicts that daily arise closest to us (interpersonal, intergroup, etc.) in what we call microanalysis, and conflicts of greater scope (social, sectarian, international) in what we shall call macroanalysis. With smaller children, we shall confine ourselves mainly to the sphere of microanalysis, i.e. interpersonal relations, while in higher grades, without neglecting this aspect, we shall increasingly deal with social and international conflicts.

The main objective is not to have teachers learn to resolve students' conflicts, but to work with them so that they can learn to resolve their conflicts on their own, making such resolution not only a goal in itself, but also a learning experience for other situations that they will encounter in daily life.

Conflict vs. violence

There is a tendency to confuse or consider synonymous the terms conflict and violence. Thus, any expression of violence is thought of as conflict, while the absence of violence is considered a conflict-free situation or even peace. From our point of view, however, a situation is defined as conflictual not on the basis of its outward appearance, but according to its content and its deeper causes.

The first basic idea is that not every dispute or difference of opinion implies conflict. These are typical situations of daily life in which there is some contention between parties but no basically antagonistic interests or needs. In almost every case, resolving them is a matter of establishing levels of connection and effective channels of communication that will allow a consensus or compromise to be reached.

We shall speak of conflict in those situations involving a dispute or difference of opinion in which there is a clash of (tangible) interests, needs and/or values. We shall define such a clash of interests as a problem: satisfying one party's needs prevents the other party's from being met.

On the basis of this definition, we can differentiate two situations that may be confused with real conflict: pseudo-conflicts and latent conflicts.

With pseudo-conflicts, although there may be the appearance of a quarrel, there is not really a problem as previously defined, even though the parties involved may believe so. Almost always, what we are dealing with is distrust, misunderstanding or a breakdown in communication. The way to tackle these pseudo-conflicts is therefore to improve trust and communication so that the parties can discover that they really have no problem and that both can satisfy their needs and interests.

Latent conflicts generally do not have the character of a quarrel, since one or both parties fail to perceive any contradiction between their interests, needs or values or are unable to confront that contradiction (through powerlessness, perhaps, or unawareness), although it does exist. Both in daily life and in the educational sphere, we very commonly encounter situations where conflicts do exist but are not dealt with, not confronted or not even recognized as such so long as they have not come to a head and no quarrel or violence has occurred. For that reason, they will continue to grow till they do blow up, so that we get into the habit of not dealing with conflicts until the worst possible time, when they have already become enormous, unmanageable and have destroyed relationships, persons, etc.

Conflict as a process

Conflict is not a single occurrence but a process. Its origin lies in needs (economic, ideological or biological): this is the first phase. When these needs are satisfied, either because there is no contradiction between them or because we have achieved sufficiently cooperative or synergetic relationships, what we have defined as a problem does not exist.

When one party's needs do clash with another's, when the needs become antagonistic, the problem arises. This is the second phase. By not

confronting or resolving the problem, we open the door to the dynamic of conflict. Other elements then get mixed in: mistrust, lack of communication, fears, misunderstandings etc. Sooner or later, all of this will burst out in what we call the crisis - the third phase - which generally takes the form of violence and is what many people identify as conflict. One should not wait until this phase to confront conflict. In fact, this is the worst point at which to resolve conflicts in a creative and non-violent manner; still less is it the right time to try and learn to do so. This is the very moment at which none of the conditions for a positive resolution of the conflict exists: time, tranquillity, detachment... This is the moment when the conflict has become biggest and most unmanageable: it blows up in our face and we have to deal with it immediately. As a result, we don't think, we don't analyse what is happening or why, we don't consider what resources we may have or look for alternative solutions, but only react - almost always in the manner we have been used to, although it is a negative one and we don't like it. Even afterwards, we don't necessarily think about what has happened.

If we keep on waiting for conflicts to reach the crisis stage before we begin to resolve them, it will be difficult to reach a true solution. Just as conflict is a process that may take some time to develop, its resolution, as previously defined, must also be seen as a process and not one discrete action that will do away with all the problems. It is a process that we can and must initiate as soon as possible so that when conflict arises, we shall be already trained and will have prepared and assimilated more positive responses.

Attitudes to conflict

There are five main attitudes to conflict. Before we get to the stage of resolving conflicts, it would be valuable to discover what our own attitudes and others' may be. When we analyse our own attitudes, we often discover with surprise that our attitude to conflicts is avoidance or accommodation and that is the reason why our conflicts are never resolved.

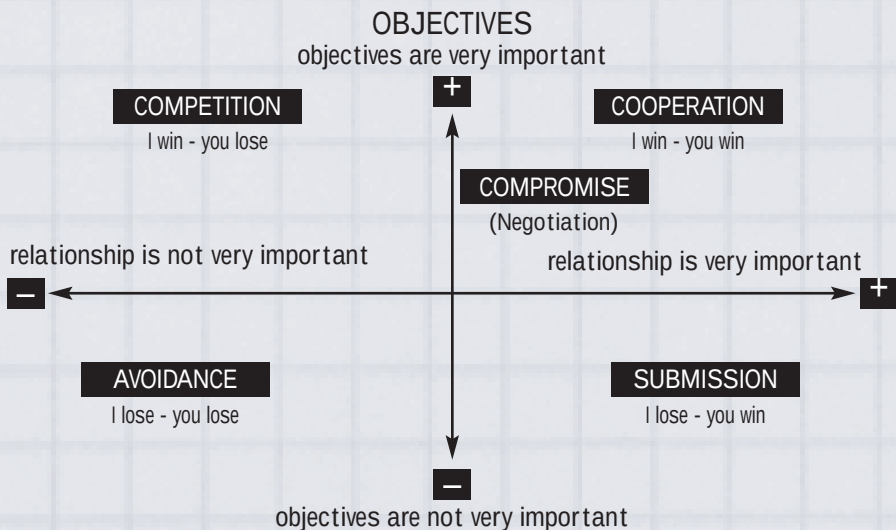


competition (I win/you lose): a situation in which getting what I want, asserting my objectives and goals, is the most important thing, even

though in doing so I have to tread on someone else's toes. The relationship is unimportant. In the competition model, when it is taken to its ultimate expression, the important thing is for me to win, and the easiest way to do that is to make sure the other person loses. Sometimes this "loss" does not mean only that the other person fails to achieve his or her objectives, but that the person is eliminated or destroyed (death, annihilation). In the educational field, we seek to eliminate the other party not through death but through exclusion, discrimination, contempt, expulsion, etc.



submission (I lose/you win): so long as I do not confront the other party, I do not assert or advance my own objectives. This model is as widespread as competition or more so, in spite of what we may think. Often we confuse respect with good manners, with not asserting our rights because that could provoke tension or discomfort. We keep on bearing up until we can no longer do so, then destroy ourselves or destroy the other party.



 avoidance (I lose/you lose): neither the objectives nor the relationship are catered for and both are lost. We do not confront conflict, we “stick our heads in the sand” out of fear or because we believe that the conflict cannot be resolved through our unaided efforts. However, as we said earlier, conflict has its own dynamic and once it has begun it never stops on its own.

 cooperation (I win/you win): in this model, achieving our own objectives is very important, but the relationship is, too. The model has a lot to do with something that is inherent in non-violent philosophy: the end and the means have to be consistent. This is the model towards which we try to direct the educational process, one in which only I win/you win solutions are acceptable, so that everyone wins. Cooperation is not accommodation, nor does it mean giving up what we see as fundamental. It is possible to negotiate without giving in completely, and in fact we must learn not to yield on fundamental points. It is something quite different to yield on less important points.

 negotiation: to reach full cooperation is very difficult, and for that reason another model is usually proposed in which both parties try to win on the most important points, though they cannot achieve outright victory. Some people, when they speak of negotiation, are actually thinking about a mere tactic in the competition model. If either of the two parties leaves the table with a feeling that they have not won their main points, we are not in the negotiation model but the competition or accommodation model.

It cannot be said that any of these attitudes is ever seen in a pure and unalloyed form in any situation or person. Nor is it our intention to assert that there are some attitudes that are good and others that are bad for every situation. But the diagram we propose does give some hints. In circumstances where what is at stake is not of great importance to us, or the person we are dealing with is someone we barely know or have hardly any relationship with, perhaps the best option is something that in theory we consider very negative, that is, avoiding the conflict. It should be recalled that a basic principle of almost everything is “economy”. Our energy is finite and embarking on a conflict means investing a lot of energy. Therefore, we need to consider which conflicts are worth the trouble.

However, the diagram teaches another very important lesson, namely, that the more important the objectives and the relationship, the more important it is to learn to cooperate. That being so, the I lose/you win and I win/you lose models will not work in the short and medium term and will lead us to a situation in which all of us lose. Let us suppose, for example, that a university council puts a decision to a vote, which is narrowly won or lost. The group that loses the vote will not go away particularly happy. If this happens often, what will normally occur is that the group that lost will do one of two things, each worse than the other: either they will throw up obstacles so that what has been decided never comes about or they will begin to shirk their responsibilities and duties at the Centre.

Learning cooperation is an important topic to work with, particularly now, since on every side we have been hearing the message of competitiveness (which does not mean being a competitor) and that message only. It implies providing alternatives at all levels: learning methodology, games and sports, incentives, etc.

In any conflict, somehow, paradoxically, the parties do cooperate, but generally in their own destruction. What needs to be learned is that what may seem to be the best individual strategy may be the worst collective one; that there is no reason for the person with whom we are in conflict to be our enemy; and that the best alternative may be not to compete with him or her, but for the parties to cooperate to resolve the conflict in the manner most satisfactory to both. The great challenge is to begin to teach the parties that cooperation is better, not only from an ethical point of view, but also from the standpoint of efficiency.

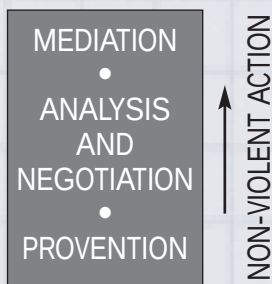
Ways of acting

Education for conflict implies looking for spaces in which teachers and students alike can prepare and develop tools that will enable them to deal with and resolve conflicts with greater creativity and satisfaction.

Our idea is to work with the very conflicts that arise within the educational environment. We do not want to wait for them to come into the open, but rather work with them in their first stages or even before they arise, so that we can learn to analyse them in a less tense atmosphere, in a leisurely, dispassionate manner, and develop creative

ideas for solving conflicts that will enable us to deal with them better when they do arise. One of the problems we encounter when a conflict arises is that we respond reflexively (action/reaction) and lack points of reference on how to confront the conflict in a non-violent manner. If we are looking for spaces within which we can work with conflict and develop ideas for its non-violent resolution, it would be better, when conflict does arise, for these ideas to occur to us as spontaneously as violent or destructive impulses now do. The main task of education for conflict will be learning to step back, to analyse the conflict and to respond in a constructive way.

There are many possible ways to do this. We may set aside a few hours in our own class, during tutorial duties, in the playground or within a specific conflict resolution and mediation programme or credit at the Centre, in such a way as to give full meaning to social life committees (sometimes we refer to the discipline committee as the social life committee, but we do not change its duties or proposals).



We who are involved in education for peace work with conflict mainly at three consecutive levels and in a simultaneous parallel process: provention, negotiation, mediation and non-violent action. With smaller children, almost the whole programme time will be spent at the provention level, while in higher grades, work at the other two levels will start. With provention and negotiation, the persons involved in the conflict will try to resolve it by

themselves. In mediation, a third party will help with the process (see discussion below). Whatever the case, education for peace does not exclude the use of the methods of non-violent action even in situations where a serious power imbalance exists. We try to learn to use non-violent force and aggressiveness: in other words, a way of asserting yourself and fighting for your rights, while still respecting your opponent.

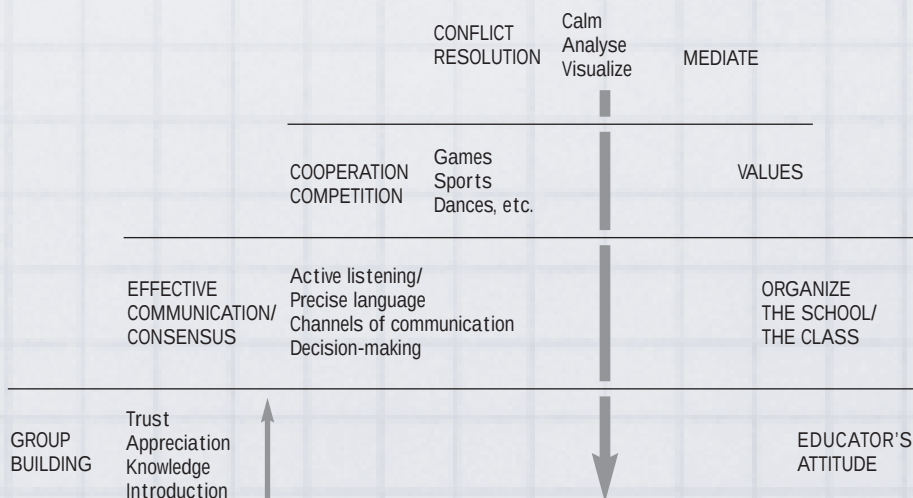
It is customary to speak of “conflict prevention” when talking about the need to act before the situation comes to a head (crisis) and a conflict becomes overt. However, prevention is a term that has negative connotations: not facing up to the conflict, avoiding it, not analysing it, not letting everything that is inside come out, not getting down to its root causes. We have said that we believe conflict is inseparable from human interaction, inescapable and even positive in that it affords an opportunity for growth. For these reasons, we cannot and will not speak of conflict prevention. We shall use the term when speaking of war or armed conflict or any other type of destructive consequences. That is, we shall continue to speak of prevention of armed conflict, for instance.

Provention

However, for all of the reasons given above, we shall speak of provention (following J. Burton) as the process of pre-crisis intervention that leads us to:

-  an appropriate explanation of the conflict, including its human dimension;
-  an awareness of the structural changes necessary to eliminate its causes;
-  the promotion of conditions that can create a proper climate and foster cooperative relations that will diminish the risk of new outbreaks of conflict, as people learn to deal with and resolve contradictions before they have a chance to change into antagonism.

Thus, provention at the educational level will mean intervening in the conflict when it is at its very earliest stages, without waiting for it to develop into a crisis. What is needed is to provide a set of skills and strategies that will enable us to better deal with conflict. Essentially, we need to set in motion a process that will lay the groundwork for dealing with any dispute or difference of opinion as it arises. We speak of a process because the development of each of these abilities builds upon the one before it and because it is essential to work in a planned, systematic way if we want the skills to be effective.



The above illustration shows, on the steps to the left, the topics to be worked through with students, and on the right the implications these have for teaching staff.

The abilities to work on are as follows:



group-building in an environment of appreciation and trust: every person has two very basic human needs: the feeling of belonging to a group and identity. We want to feel that we are part of a group and that we are accepted and valued just as we are. Rejection or non-integration is one of the primordial sources of conflict.

We need to put into practice techniques and games that will give us an insight into our own nature and help us integrate into an environment of appreciation and trust. To that end, we shall be using introduction and knowledge games whose object is to form groups by seeking affinities and cohesion.

Dynamic processes will also be generated to enable us to create a climate of trust in ourselves and others to enable us to confront conflicts without fear, putting our cards on the table without concealment and facing facts, speaking directly to the people with whom we have problems. We always work on trust hand in hand with responsibility. Trust without responsibility is ingenuousness, a very negative trait.

This part also includes work on self-esteem and on appreciating others, to develop a self-image and help others develop their own, accentuating the positive rather than the negative. A person's self-esteem is initially formed from the image he or she sees reflected from others. As educators, we have a great responsibility in our hands in that we can bring our students to believe in themselves or not, to develop a positive self-image or not. We shall be working not only with the values each of us has as an individual, but also with our values as members of a culture (our identity).

Seeking an opportunity for group building at the beginning of the course, rather than leaving it to chance, is a good form of prevention. We can do this in the class group only, or we can devote a few days to activities throughout the Centre. It's not a bad idea, either, to do something similar in our own council, where new arrivals also often have difficulty becoming integrated.



fostering communication: effective communication is fundamental to the process of learning to resolve conflicts in a non-violent way, since dialogue is one of the principal tools in that process. We need to make use of games and dynamic processes that enable us to develop effective communication, that really teach us to engage in dialogue and listen to one another actively and empathetically.

We shall be working with the various communication channels and learning about their importance. On the one hand, we have the verbal channel. It is important to observe that, even though this is the most commonly used and most precise channel for transmitting messages, it may create a lot of confusion and misunderstanding. We need to learn to establish a common code, not taking anything for granted but verifying that we really are hearing one another and speaking of the same things and/or understanding the words we use in the same way. All this will be particularly relevant in conflict situations.

In spite of the importance of verbal communication, we must not forget the non-verbal channels. Also, communication is more than the simple transmission of information (the message), as there is also the relational aspect, which will cause a given message to be interpreted in many different ways. Through non-verbal channels, we convey emotions and feelings that are very often underlying the positions or stances we take in

the event of a conflict. It is essential to learn that there is a congruency between the two aspects of communication (informational and relational) and between what is conveyed by one channel or the other. If words say one thing while non-verbal channels are saying another, credibility and trust are lost. The message does not get through, and conflict and confusion are aggravated.

It is also very important to work on active listening. The point is not just to listen but to make the other person feel that what they are saying is important to me and is being heard. This can be done both verbally (paraphrasing in an empathetic way, verifying what is said, asking clarifying questions, etc.) and non-verbally, through eye contact, body language, etc.

Working on aspects of communication involves many other things: learning to take the floor and make good use of it, to express oneself, to respect the other person's right to speak, and to allow everyone an equal right to speak.



consensus decision-making: everything we have said up to now has to be put into practice by learning to make decisions on the basis of consensus, in an egalitarian, participatory and non-sexist way. We have to get beyond head counts and majorities and learn to make decisions in such a way that everyone has had the opportunity to express their point of view and feels that their opinion has been taken into account in the final decision. In order to learn this, we need to put it into practice, and that involves giving up some of our power or responsibility and allowing room for decisions to be made. Here again, the idea of process is important. We shall begin by giving students an opportunity to make decisions on simple matters, then gradually offering them the opportunity to decide on things of increasingly greater importance. An effort should be made to make use of or stimulate class assemblies, providing a forum for people to speak and to implement everything we have mentioned.



working on cooperation: in this part, we establish a kind of cooperative relationship that teaches us to deal together with conflicts, by inquiring into everyone's perceptions and using everyone's strengths to reach the common objective. These techniques will enable us to discover and

assimilate the knowledge that difference is valuable and the source of mutual enrichment. They also teach us to discover the other party's values, and bring us to see the other as someone with whom we can cooperate, learn and teach, and not as an enemy to be eliminated because he or she has a way of being or thinking that is different from our own and may ultimately prevent us from getting what we want. We shall also develop cooperative games, look for cooperative ways of working and learning, find alternatives to competitive sports and games, and come up with educational stimuli other than contests and prizes.

Working on prevention does not, however, mean that there will not be some conflicts, perhaps many, that persist. For that reason, the second step is important: in it, we learn to analyse, negotiate and seek creative solutions that are mutually satisfactory and will enable students to learn to resolve conflicts on their own.



Analysis and negotiation

Separating the person from the process and the problem: the first job to be done is learning - both at the time conflicts are analysed and when dealing with them - to separate and treat differently the three aspects of any conflict: the people involved, the process (the way of dealing with it) and the problem or problems (the opposing needs or interests in the dispute).

Normally, we do not separate these three aspects, but take a harder or softer approach to all three, depending whether our attitude to conflict is a competitive or a submissive one. If we choose to be conciliating, we are normally sensitive to the persons involved, but a little lax when it comes to defending our interests or dealing with the problem itself. Conversely, if we decide to compete or attack, we strongly defend our rights, but we are also harsh with the person with whom we disagree.

We personalize conflicts by attacking the person rather than our joint problem, which then leads to an escalation of personal attacks in which sometimes the problem that generated the conflict can itself be forgotten and left aside while we spend all our time and energy attacking the other party rather than resolving the problem. It is always the other person who has the problem and for that reason, it's a small step to thinking that it is not that the other person has a problem but that he or she is the problem. Thus we very often hear references to unruly students, quarrelsome co-workers, discipline problems, instead of social or relationship problems.

We have to separate the three aspects, trying to be sensitive to persons with whom we have problems, equitable and participatory in the process and the way of dealing with it, and firm with the problem, as we assert our needs.

Below are some of the things that need to be worked on in each of these three aspects:

PERSONS

The purpose here is to learn to see people as parties with whom we have problems and with whom we can cooperate to resolve them. In this part, we shall mainly be working on:

 perceptions: in every conflict, there are as many perceptions or points of view as persons involved. We need to bring the parties to learn both to express their own perceptions and to listen to and take an interest in what the other party has to say. There are various tools for that: writing, narrating or presenting different versions of stories or tales, role-playing, working with history books and newspapers, etc.

 recognizing intense emotion: when a conflict arises, many emotions and feelings are generated. It is very important to recognize them and to accept our anger. We need to look for ways of expressing this anger without subjecting the other party to it in a destructive way. It is also important to recognize the anger and realize that until it is worked out, the time is not right to confront a conflict.

 image: in any conflict, the image or prestige of the persons opposed are at stake. Not taking this into account either in the analysis phase or when dealing with conflict may cause one or other of the parties not to accept any solution, however good it may be. The parties have to feel that their image has not been damaged.

 power: in every human relationship, there can be a power imbalance. In conflict, too, such imbalances are present and, when they are very important, the conflict is practically impossible to resolve. In order to resolve it, you must first rebalance the power relationship. For that purpose, we need to teach the underdog to take power (empowerment) and learn to disempower the person in a position of authority (disobedience).

On the one hand, we attempt to work on self-confidence, self-esteem, assertiveness (the capacity to assert our own ideas and positions) and, especially, empowerment, which is understood to be the process by which we discover the basis of our power and influence. Our rights or needs in any conflict cannot be asserted if we do not know how to restore balance in the power relationship. For that reason, not teaching this would be tantamount to inculcating submission and conformity.

On the other hand, it is also important to discover the nature of the power base of the person who is on top in any given situation. Often, that person's power is based on the submission and cooperation of the person in a position of inferiority, on their obedience. "Educating for peace and for conflict" will therefore mean educating for disobedience. These are words that strike fear, particularly, in the hearts of those in a position of authority. However, authority is not what is in danger, but only authoritarianism - which is almost always precisely the opposite. Blind disobedience is not what we are looking for, but rather an awareness of what we are doing and why we are doing it, so that we can refuse, giving reasons why we should not proceed in that way, proposing alternatives, and accepting the responsibilities and consequences of disobedience. It is a matter of educating for responsibility. In the words of Martin Luther King, we need to teach that cooperating with what is good needs to be as obvious as not cooperating with what is bad.

PROCESS

Here, the purpose is to establish processes, ways of dealing with conflict that allow both parties to express themselves and to find solutions that both can accept. For that purpose, it is important to learn to:



control the destructive dynamics of communication: accusations, insults, generalizations, digging up the past, putting words in the other's mouth ... what is needed here is to go from the "you" message, in which we always speak of the other person, normally in a negative way, to the "I" message. The person one knows best is oneself. We speak in the first person, expressing our feelings, giving precise information on what has affected us, how and why. This, which seems easy, really is not, and involves

a learning process in which we generally begin with exercises or communicate in writing. (See activity booklet.)



analyse the processes followed up to the present in order to learn both from the successes and from the mistakes that have been made. We then draw an analytical map of the conflict: who began it, who participated, what is their power and their influence, how is it wielded, what solutions have been tried ... in sum, we contextualize the conflict with regard to both its past and its present and so gain a lot of information to enable us to deal with it.

A brief sketch of a conflict

Persons:

- Who is involved in the conflict and how?
- What is the basis of their power and/or influence?
- What perception do they have of the conflict and how does it affect them?

Process:

- Analyse the process followed up to the present: what touched off the conflict, what factors aggravated it, what moderating influences may there have been, what solutions have been tried and with what result?
- How efficiently is communication proceeding? Distortions: stereotypes, rumours, misinformation, etc.

Problem:

- Describe the core of the conflict. What are the interests and needs that lie behind the position upheld by each party (the one it favours)? Basic human needs that must be taken into account to satisfy everyone. Differences in values.
- List problems to be solved.
- Analyse existing resources that could be used: people that could be helpful (mediators), interests and needs that the parties have in common or which are at least not mutually exclusive, concessions they are prepared to make.



establish consensual processes to enable all parties to express themselves, to assert their needs and satisfy them. Agree on rules for how to deal with conflicts: what we will do, what we will not do. Setting out standards on how we will deal with conflicts is fundamental, but it is important to develop them as a group. In that way, they will be consented to by the whole group and it will be easier to comply with or enforce them.

PROBLEM(S)

In this part, we learn to distinguish between stances or positions and interests or needs. Our stance or position is our preferred solution to the problem. However, our needs or interests are the origin, the root of the conflict. We need to focus on these needs, learn to recognize them, prioritize them and express them, and not just by taking a stance. We need to move from the typical negotiation, based on a stance, to a type of negotiation that is based on needs. This will open up the scope of possible solutions, since a negotiating stance restricts us to two solutions only, namely, the ones preferred by each side, which are also normally most opposed one to the other and have nothing in common. If we focus on needs, the range of solutions is broader; we shall be focusing on the core of the conflict and may find that we have interests or needs in common in addition to those that are opposed. These common interests or needs may be the basis for an agreement and may generate optimism as we seek solutions.

The main difficulty is that we want to go directly to the solution to the problem without considering its roots or analysing how it came about. To draw a medical parallel, we first need to examine the patient before we can make a diagnosis, and the prescription comes last of all.

The final objective is to succeed in finding what problem or problems lie at the heart of the conflict and therefore need to be resolved.

Seeking solutions

In this part, the most important topic is the development of educational processes that stimulate creativity and imagination in seeking solutions

which satisfy both parties' needs or interests. For this purpose, two things are important: one is to look at the resources we have available to us, which may afford a broader range of solutions; the second is to separate the solution-generating phase from the agreement phase.

The solution-generating phase is not the time for discussing or imposing limits. The idea is to come up with as many potential solutions as possible, however unworkable they may seem. A crazy and unworkable idea may suggest another brilliant and entirely feasible one.

At the agreement phase, we do need to make an effort to take stock of the proposals that have been made, to put them in concrete form, to see which of them are feasible and how they could be carried out, and finally to settle on those that satisfy both parties. In this phase, concrete agreements need to be arrived at, with concrete responsibilities and verification mechanisms.

Methodology

The main tool used to work on all of the aspects mentioned above is visualization techniques (role-play, simulation games, drama, puppets, etc.), which, as the name indicates, are techniques that enable us to visualize the conflict(s) and which have particular characteristics:

-  they take into account not just the rational aspect of things, but also the emotional side: feelings are very often in a conflict situation the most important factor when registering a perception or a position;
-  they enable us to “step back” and to see the various perceptions in a more dispassionate way;
-  they allow us to put ourselves in the other persons' place and share their perceptions, to understand them and have a better idea of the conflict, and to develop a certain empathy that will give us a better sense of what the other person is feeling and enable us to seek solutions satisfactory to both parties;

 it will help us to analyse the conflicts, beyond their outside appearance, examining their underlying causes or roots, discovering unsatisfied needs or interests on which they are based;

 it will enable us, in a sort of small lab, to try out solutions and make the greatest possible use of the potential of the group/class in which we are working in terms of helping us to analyse conflicts and seek solutions to them. Developing imagination and breaking the typical blockage whereby we limit ourselves to thinking that there is one single solution (normally the most conventional one), even though it may be one we have tried repeatedly with negative results.

This methodology corresponds to what we, in education for peace, call the socio-affective focus. Consistent with the values we wish to convey it emphasizes not just content, but also attitudes and values. It is a playful, participatory, cooperative methodology that fosters thinking and a critical approach.

The socio-affective focus consists of experiencing the situation we wish to work with in our own skin, in order to have a first-hand experience that allows us to understand and feel what we are working with, to become motivated to investigate it and, finally, to develop an empathetic attitude that leads us to change our values system and behaviours, to commit and transform ourselves.

Mediation is currently in fashion, but its many and diverse origins are often forgotten. Mediation is presented as a modern invention that originated in the United States. However, in saying that we are forgetting that examples of mediation - more or less formalized - can be found in many cultures and traditions and that it has traditionally been part of programmes of education for peace and non-violent conflict resolution.



Mediation

It is also forgotten that this is not the only way, nor should it be the primary way, of dealing with conflict. Mediation is one tool in the process of conflict resolution and should be used only in those cases where the parties have exhausted every possibility of resolving the conflict on their own, or where the situation of violence or communication breakdown prevents them from doing so. In these cases, they may call for the intervention of a third person or group of persons who can help them to build a fair process, restoring communication and creating the necessary space and atmosphere for them to deal with and overcome the conflict. Such a person is called a mediator. The final decision is always that of the parties, not the mediator.

Not every third-party intervention in a conflict is mediation. Lately we have been hearing of mediation every time a third party intervenes, no matter whether a commercial intermediary is involved, an interpreter in an intercultural problem, etc. In mediation, the mediator is mainly concerned with the process and the relationship, since the content of the conflict and of the agreement is something for the parties to determine, so that the mediator's only role - but a crucial one - is to ensure that this content is clear, concrete and well understood by both parties.

In this connection, it is useful to work on training mediators drawn from the student body and the teaching staff. This learning process will be valuable both so that the persons concerned can act as mediators and to ensure that, when they themselves are involved in a conflict, they will be more open to mediation and will facilitate the mediator's work because they know the mediation role.

The burden of neutrality

One of the central themes of the debate on mediation is neutrality. A lot of people believe that in order to be able to mediate one must be neutral. From my point of view, neutrality does not exist, and if it did it would not be positive. Although it is true that no one can mediate if they side with one or other of the parties, this must not be confused with being neutral. The mediator needs to be in favour of the process. A position of neutrality leads much too easily to the supposition that mediation is a goal in itself rather than just a tool. The goal should be to achieve solutions that minimally satisfy the needs of both parties, in an equitable fashion, and as far as possible to restore the relationship; what we call win/win solutions. The goal, therefore, is not just to reach an agreement, but an agreement that meets the conditions we have just set forth.

When the power imbalance that is always present in human relations, and more so in any conflict, is very great, a posture of neutrality perpetuates the imbalance and almost always causes the agreement reached to be unfair, slanted toward the person in a position of power. The mediator's role will be to make the parties aware of this, making them see what the final goal of mediation is and understand that for that reason it will also be his or her job to restore balance in the power relationship or to help them to do so.

Mediation process

A mediation process can have the following phases (and here we are using the terms of J. Paul Lederach, which seem simpler and more popular than those used for more formal mediations). These phases should not be taken to be something linear or rigid; on the contrary, in daily life we need to be ready to take a few steps forward or back as often as necessary, because of the process under way or the persons involved in it. These are guidelines to make us aware of the tasks and objectives to be achieved and should not be seen as coercive.

ENTRY

When mediation is undertaken, three conditions need to be gathered:

 acceptance: both parties (students, teachers or both) need to accept both mediation as a way of dealing with their conflict and the particular person or persons who will be helping them. Later on we shall be speaking of various possibilities. It is important for the mediator to learn to listen and to develop the necessary trust and empathy to achieve acceptance by both parties;

 gathering of information: the mediator must obtain information on the conflict and the persons involved, draw up a list of points to be dealt with by the parties, design a first strategy on how to deal with them and present it to the parties for acceptance.

It is very customary for these first two steps to be carried out in separate negotiations with each party. Delays in bringing about face-to-face mediation will depend on factors such as: the degree of violence, the power imbalance, fear, etc. between the parties;

 establishing and accepting the rules of the process: the mediator has to see to it that the rules of the process are made very clear at this stage and that they are accepted by:

- defining his or her role and what the parties can and cannot expect of him or her: not taking sides, not saying who is right, not suggesting solutions, confidentiality, seeing that the terms of the agreement are clear.
- defining what can be done and what must not be done during the process: listening, non-aggression, speaking in turn.
- deciding on where, when and how the process is to be pursued: the mediator needs to achieve and maintain a pleasant atmosphere that gives both parties a feeling of confidence and security.

TELL ME

Each person tells her own story, and shares her own perceptions, emotions and feelings. Both parties need to be able to externalize, to unburden themselves, while refraining from attacking the other party. This phase requires great patience and much time. It is quite normal that there is a lot of repetition and a lot of verbiage in order for the deeper and more painful questions to be brought to the surface. If enough time is not allowed at this stage, many things may be left unsaid and represent obstacles later on in the mediation process.

The main objective is to have the parties listen to each other, exchange information, externalize their feelings and bring out points of agreement and disagreement. During this phase, the mediator is mainly concerned with ensuring that the parties keep talking and understand what is being said while ensuring relations of mutual respect between them.

WHERE ARE WE?

In this phase, we try to move from each person's story - as expressed in the previous phase - to the construction of our story. There is not yet any idea of proposing solutions, but only of reaching a common analysis of the nub of the conflict and the underlying problems, which points the way to a common agenda outlining the matters to be dealt with and resolved. From this moment on, we cease to speak of the past and move on, laying the groundwork for the future. In this phase, it is important to set aside negotiating positions and to refocus on needs and interests. In doing so, it may be helpful to ask ourselves what lies behind the positions defended by the parties. Re-formulations may also be a valuable tool for the mediator.

ORGANIZING

This is the time for developing creativity and seeking and proposing solutions to the problems that will satisfy both parties' needs. These solutions need to come from the parties; the decision is in their hands. The mediator helps them to develop their creativity (through brainstorming or other creativity-stimulating techniques) and takes care to note down all proposals so that none are left aside. In order to develop creativity and prevent the parties from sticking to their guns, we will remember that at this stage proposals are being made, not decisions.

THE AGREEMENT

In this phase, the main objective will be to reach an agreement that satisfies both parties to a great extent (though it does not have to be exactly the same extent) and is realistic. The mediator's function is to

ensure that the agreement does meet these conditions and that both parties understand it in the same way and are satisfied. It should not be forgotten that all practical aspects and concrete responsibilities that are required for compliance with the agreement need to be spelled out (who, how, when, etc.).

VERIFICATION AND ASSESSMENT OF AGREEMENTS

The greater the scope of the conflict being mediated, the more important it will be to include a mechanism and deadlines for verification of the agreements and undertakings arrived at. Again, it should not be forgotten that we are not simply trying to resolve conflicts, we are educating ourselves. Therefore, assessment is important, particularly for the person or team playing the mediation role. This will enable us to learn from our successes and failures, both in the process and in our own role.

Educational spaces for mediation

In applying mediation in the educational environment, we might speak of different procedures, which can be divided in two different ways: by the way the mediation is carried out or by who acts as mediator.

With respect to the way, we can speak of two kinds of implementation, which are not incompatible but which can in fact reinforce each other:



what we might call spontaneous or informal mediation: in this model, to the extent that everyone at the school or centre has been trained in mediation, whenever there is a conflict that the parties feel they are not able to resolve on their own, they ask a third party to help - directly and by mutual agreement.



formal or institutionalized mediation or mediation teams: here, mediation teams are formed within the school or centre and work in a particular place, known to everyone, so that everyone can make use of their services. These teams must have representation from all the stakeholders: teaching staff, student body and even non-teaching staff and parents. It would be useful for their membership to be on a rotating

basis, both to avoid the creation of new power structures and to increase their educational value. Those who have acted as mediators in the past will be inclined to facilitate the mediator's work, when they themselves are parties to a mediated conflict.

These two approaches can go together and reinforce each other. The first may be better suited to an everyday routine conflict, while the second could be reserved for conflicts of greater scope, whether because of the stakes involved or the participants.

The division suggested above is mainly concerned with the way or context in which mediation occurs. However, we can also speak of the division according to who does the mediation; this is, in fact, the more usual distinction.



peer mediation: the mediator is from the same group as the parties to the conflict. When conflict resolution programmes are first put in place, this may be a difficult formula to adopt. However, we believe that we should be aiming for this type of mediation, even in its informal version, since it will give people first-hand experience of a way of dealing with conflicts in their daily lives.



adult mediation: conflicts are mediated by the teaching staff. Those concerned may be only the tutors, but it will be easier and more consistent to have the entire teaching staff take on this responsibility.

Student training can take place in a number of spaces. One option would be to have specific courses by volunteers, which in the case of the bachelor's degree could involve the teaching staff and the student body. Another option is training during tutorials. In the case of secondary school, another option may be variable credits.

RESOURCES: BIBLIOGRAPHY AND WEBSITES

Paco Cascón Soriano

Bibliography:

1. EDUPAZ COLLECTION:

- Educar para la Paz: una propuesta posible [Educating for Peace, a Possible Proposal]. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - La alternativa del juego I [Games Alternative I]. Paco Cascón and Carlos M. Beristain.
 - La alternativa del juego II [Games Alternative II]. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - U.D. Sistema sexo-género [Sex/Gender System Teaching Unit]. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - U.D. Derechos Humanos [Human Rights Teaching Unit]. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - Manos cooperativas [Co-operative Hands]. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - Video: "A Class Divided". Yale University
 - Tercermundopoly [Thirdworldopoly]. Berne Declaration
 - Vivamos la diversidad [Living with Diversity]. Visquem la diversitat
 - Guía para el consumo crítico [Guide to Critical Consumption]. Sodepau
 - El abecé de la paz y los conflictos. Educar para la Paz [An ABC of Peace and Conflict. Educating for Peace]. John Paul Lederach
 - Aprendiendo a resolver conflictos [A Manual on Non-violence and Children]. Stephanie Judson
- Los Libros de la Catarata, Madrid, <http://www.sedupaz.org>

2. MONOGRAPH "EDUCAR EN EL CONFLICTO" [Educating in Conflict]. Cuadernos de Pedagogía, January 2001.

Anna Bastida, Paco Cascón and Rafael Grasa. Los Libros de la Catarata, Madrid, 2000.

3. HAZAÑAS BÉLICAS [Feats of Arms].

Anna Bastida, Paco Cascón and Rafael Grasa. Ed. Octaedra-Intermón, Barcelona, 1999.

4. EDUCAR PARA LA PAZ Y EL CONFLICTO [Educating for Peace and Conflict]. Biblioteca básica del profesorado. Paco Cascón (co-ord.), Ed. CISSPRAXIS, Barcelona, 2000.

5. RESOLUCIÓN NOVIOLENTA DE LOS CONFLICTOS [Non-Violent Conflict Resolution].

Paco Cascón and Greta Papadimitriou. El Perro sin Mecate, Mexico City, 2000.

6. EDUCAR PARA LA PAZ Su teoría y su práctica [Educating for Peace, Theory and Practice]. Jares, X. Ed. Popular, Madrid, 2000

7. MEDIACIÓN ESCOLAR. Propuestas, reflexiones y experiencias [School Mediation: Proposals, Reflections and Experiments]

Brandoni, F. (ed.) Paidós, Buenos Aires, 1999, 300 pages

8. CÓMO DAR RESPUESTA A LOS CONFLICTOS. La disciplina en la enseñanza secundaria [How to Respond to Conflicts - Discipline in Secondary Teaching].

Casamayor, G. (comp.) Ed. GraÜ, Barcelona, 1998, 159 pages

9. TÚ GANAS, YO GANO. Cómo resolver los conflictos creativamente y disfrutar con las soluciones. Cornelius, H. and Faire, S. Ed. Gaia Ediciones, Madrid, 1995, 214 pages
English version: Everyone Can Win: How to Resolve Conflict. Simon & Schuster Australia
10. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS ESCUELAS. Manual para educadores.
Girard, K. and Koch, S. Ediciones Granica, Barcelona, 1997, 331 pages.
English version: Conflict Resolution in the Schools: A Manual for Educators. Jossey-Bass Education Series
11. APRENDIENDO A RESOLVER CONFLICTOS. Manual de Educación para la Paz y la Noviolencia.
Judson, S. (ed.) Los Libros de la Catarata, Colección Edupaz n° 8, Madrid, 2.000, 275 pages.
English version: A Manual on Non-violence and Children
12. MEDIACIÓN EN LA ESCUELA. Resolución de conflictos en el ámbito educativo [School Mediation. Conflict Resolution in the Educational Sphere]. Rozenblum de Horowitz, S.
Editorial AIQUE, Buenos Aires, 1998, 320 pages
13. MEDIACIÓN DE CONFLICTOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS. Manual para la formación de mediadores [Conflict Mediation in Educational Institutions]. Torrego Seijoo, J.C. (co-ordinator) Ed. Narcea, Madrid, 2000, 244 pages
14. LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA
Porro, B. Paidós, Buenos Aires, 1999, 201 pp.
English version: Talk It Out: Conflict Resolution in the Elementary Classroom. Assn for Supervision & Curriculum Development
15. CRECER SIN PELEAS. Cómo enseñar a los niños a resolver conflictos con inteligencia emocional. Cray, E. Ed. RBA, Los Libros de Integral, Barcelona, 1998, 192 pages
English version: I'm Mad (Dealing With Feelings) (Parenting Pr)
16. CÓMO REDUCIR LA VIOLENCIA EN LAS ESCUELAS. Johnson, D. and Johnson, R.
Ed. Paidós, Col. Paidós Educador, Buenos Aires, 1999, 161 pages
English version: Reducing School Violence through Conflict Resolution. (Assn for Supervision & Curriculum Development).
17. EL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN EL AULA
Johnson, D., Johnson, R. and Holubec, E.
Ed. Paidós, Col. Paidós Educador, Buenos Aires, 1999, 146 pages
English version: Co-operative Learning in the Classroom. (Assn for Supervision & Curriculum Development).
18. Handbook of Conflict Resolution Education: A Guide to Building Quality Programs in Schools by Richard J. Bodine, Donna K. Crawford. (Jossey Bass Education Series)
19. Ready-To-Use Conflict Resolution Activities for Secondary Students by Ruth Perlstein, Gloria Thrall. (Center for Applied Research in Education)
20. Students Resolving Conflict: Peer Mediation in Schools by Richard Cohen. (Goodyear Pub Co)

21. Peer Mediation: Conflict Resolution in Schools: Student Manual by Fred Schruppf. (Research Press)
22. Ready-To-Use Conflict-Resolution Activities for Elementary Students: Over 100 Step-By-Step Lessons and Illustrated Activities by Beth Teolis. (Center for Applied Research in Education)
23. Creative Conflict Resolution: More Than 200 Activities for Keeping Peace in the Classroom by William J. Kreidler. (Good Year Education Series)

WEB PAGES:

Spanish-language pages:

1. Eualter: Red de Recursos Educativos de Educación para la Paz, el Desarrollo y la Interculturalidad: base de datos. <http://www.pangea.org/eualter>
2. Educa en la Red: Recursos educativos de educación para el desarrollo. <http://www.fuhem.es/CIP/EDUCA>
3. SEP: Seminario Gallego de Educación para la Paz. <http://www.sgep.org>
4. Sedupaz: Seminario de Educación para la Paz de la Asociación Pro-Derechos Humanos. <http://www.pangea.org/sedupaz>
5. IEARN. <http://www.pangea.org/iearn>
6. EIP: Asociación Mundial "Escuela instrumento de Paz". <http://www.eip-cifedhop.org>
7. Intermediación <http://www.inter-mediacion.com>
8. Gernika Gogoratuz <http://www.sarenet.es/gernikag/>
9. Luis Dallanegra Pedraza <http://www.mundolatino.org/i/politica/negointe.htm>

English-language pages:

10. IPRA: International Peace Research Association. <http://www.copri.dk/ipra/ipra.html>
11. People for Peace Project: <http://www.people4peace.com/>
12. Conflict Resolution Center International Inc. (CRCII) <http://www.ConflictRes.org>
13. People for Peace Conflict Resolution Center <http://members.aol.com/pforpeace/cr/>
14. Resolving Conflict Creatively Program (Educators for Social Responsibility) <http://www.esrnational.org/about-rccp.html>
15. Dima Yagcioglu's Page. <http://www.geocities.com/Athens/8945>
16. Cooperative Learning Conflict Resolution Center <http://www.clcrc.com/>
17. Interaction for Conflict Resolution <http://www.nicr.ca/>
18. National Institute of Dispute Resolution (NIDR and CREnet) <http://www.crenet.org>
19. National Center for Conflict Resolution Education <http://www.nccre.org/>
20. International Center for Cooperation and Conflict Resolution <http://www.tc.columbia.edu/~academic/icccr/>
21. Mediation and Conflict Resolution. <http://www.mennonitecc.ca/mcc/programs/mediation.html>
22. www.peaceculture.org is worth visiting. Lots of documents and articles on the history of war and peace and UNESCO and AT actions.
23. <http://www.gn.apc.org/peacenews>: news on peace.
24. <http://www.san.beck.org/NAHI-Nonviolence.html/>: about a handbook for non-violence.
25. <http://www.nonviolence.org/links.htm>: links related to non-violence.

French-language pages:

26. Université de Paix (Namur, Belgium) <http://www.universitedepaix.org/>

Design by Imprimerie ROZIER - Saint-Denis la Plaine - France
Printed in the workshops of UNESCO

BSP-2007/WS/2 - August 2007 - CLD/1431.7

*éduquer
dans et pour
le conflit*

CULTIVONS
2001-2010 DÉCENNIE INTERNATIONALE
DE LA PROMOTION D'UNE CULTURE DE LA NON-VIOLENCE
ET DE LA PAIX AU PROFIT DES ENFANTS DU MONDE



LA PAIX



**Universitat
Autònoma
de Barcelona**

*Chaire UNESCO pour la paix et les droits de l'homme
Université autonome de Barcelone*



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Unité de Coordination "Jeunesse"

éduquer dans et pour le conflit

Paco Cascón Soriano

*(Membre du séminaire pédagogique,
Asociación Pro-Derechos Humanos)*

Depuis quelques années, l'éducation pour la paix (EP) s'oriente de plus en plus vers l'éducation au règlement non violent des conflits et au cœur des conflits. Les raisons en sont diverses. D'une part, d'autres secteurs et ONG ont approfondi certains des thèmes de l'EP (éducation conjointe, éducation pour le développement, écologie, etc.). D'autre part, il s'agit là de l'un de ses aspects les plus spécifiques, les plus concrets et où la réflexion non-violente peut fournir les contributions les plus nouvelles. C'est, en outre, un élément de différenciation par rapport aux courants plus intimistes de l'EP, qui voient la paix comme un état de sérénité personnelle, d'absence de guerre ou d'absence de conflit.

On prend comme modèle le refus de la violence directe, mais on méconnaît d'autres moyens de traiter les conflits. En dépit de ce refus, la violence reste donc la réponse au conflit, quand on n'a pas recours à d'autres attitudes tout aussi négatives telles que la soumission ou la fuite, qui restent beaucoup plus courantes.

L'EP pose en conséquence, comme un défi, l'éducation dans et pour le conflit, défi qui va revêtir des dimensions importantes :

 découvrir le versant positif du conflit : le voir comme une façon de faire évoluer la société et les rapports humains vers une plus grande justice. Découvrir que les conflits sont une occasion d'apprendre, apprendre à construire un autre type de rapports et se préparer pour la vie en apprenant à faire valoir et respecter nos droits d'une manière non violente ;

 apprendre à analyser les conflits et à en percevoir la complexité : offrir aux enseignants, aux parents et aux élèves, des outils qui les aident à aborder et résoudre les conflits dans lesquels nous sommes plongés quotidiennement ;

 trouver des solutions, c'est-à-dire des moyens d'aborder nos conflits sans violence, sans destruction de l'une des parties et avec la force nécessaire pour parvenir à une issue où tous et toutes aient à y gagner et qui réponde à leurs besoins. Développer l'agressivité non violente, l'affirmation de soi, explorer les fondements du pouvoir, le sien et celui d'autrui, seront quelques pistes.

Éduquer pour le conflit suppose d'apprendre à analyser et résoudre celui-ci tant au niveau individuel (conflits interpersonnels dans nos contextes quotidiens : classe, maison, quartier...) que général (conflits sociaux, internationaux...).

En ce nouveau siècle, apprendre à régler nos conflits d'une manière juste et non violente est un défi que l'éducation pour la paix ne peut ni ne veut éluder. Maintenant, qu'entendons-nous par conflit ?

Le versant positif du conflit

Il est extrêmement courant de voir les conflits comme une situation négative, donc à éviter. Cette attitude a diverses explications probables :

 nous avons toujours vu affronter ou "résoudre" les conflits par la violence, l'élimination ou la destruction de l'une des parties, non par une juste solution qui leur donne mutuellement satisfaction. Dès notre jeune âge, nous avons eu ce modèle devant nous dans les séries télévisées pour enfants, les jeux, les films, les contes ;

 nous savons tous que faire face à un conflit demande beaucoup d'énergie et de temps, et qu'il s'agit d'un mauvais moment à passer ;

 pour la plupart, nous avons conscience (y compris les éducateurs et éducatrices) de ne pas avoir été préparés à aborder les conflits sous un angle positif et, par conséquent, de manquer d'outils et de ressources pour le faire. Les programmes des écoles normales ne prévoient pas des matières comme le règlement des conflits ;

 nous offrons une forte résistance au changement. Même lorsque la situation n'est pas bonne et que nous en sommes persuadés, nous préférons maintenir les choses en l'état plutôt qu'assumer les risques que représente un processus de changement.

Pourtant, le conflit est consubstantiel aux relations entre êtres humains. Nous interagissons avec autrui quand nous sommes en désaccord et que nos intérêts et nos besoins sont opposés. Le conflit est alors inévitable, et nous aurons beau fermer les yeux et vouloir l'éluder, sa dynamique est lancée. Il suivra son cours, grossira, deviendra de plus en plus ingérable.

Or, le conflit est un élément positif. Nous pourrions donner à cela de nombreuses raisons ; nous nous contenterons des suivantes :

 la diversité et la différence sont des valeurs en soi. Nous vivons dans un même monde, pluriel, où la diversité, étayée par la coopération et la solidarité, est source d'épanouissement et d'enrichissement mutuels. Vivre cette diversité implique des divergences, des différends, donc des conflits ;

 sans conflit avec les structures injustes et ceux qui les soutiennent, la société ne pourra progresser vers de meilleurs modèles. Autrement dit, le conflit est le principal levier du changement social, qui constitue, pour les éducateurs et éducatrices pour la paix que nous sommes, l'un des objectifs fondamentaux ;

 le conflit est une occasion d'apprendre. Puisqu'il est inhérent aux relations humaines, apprendre à intervenir dans les conflits est essentiel. Si, au lieu de fuir les conflits ou de les combattre, nous les abordons avec les enfants, nous permettons à ceux-ci d'apprendre à les analyser et à y faire face. Régler un conflit seuls, outre leur donner le goût de l'entente, les rendra plus aptes à en résoudre d'autres dans le futur.

Le défi qu'il nous faut relever est d'apprendre à aborder et à résoudre les conflits d'une manière constructive, "non-violente". Cela suppose de

comprendre ce qu'est le conflit, d'en connaître les éléments constitutifs, et d'adopter des attitudes et des stratégies pour le résoudre. Nous entendons par résoudre un conflit non pas le fait de le gérer ou de le traiter, mais le cheminement par lequel on peut parvenir à découvrir et à solutionner ses causes profondes. Avoir résolu un conflit ne signifie pas toutefois que d'autres ne surviendront pas ensuite. Tant que nous sommes en vie, que nous continuons à nous développer et à interagir, des conflits pourront apparaître, qui nous feront avancer ou reculer, selon la façon dont nous les réglerons.

Dans la sphère de l'éducation pour la paix, nous voyons donc le conflit comme un élément positif, inévitable, qui doit être au centre de notre travail. Nous travaillerons par conséquent sur les conflits que nous rencontrons au quotidien (entre individus, groupes, etc.), dans le cadre de ce que nous nommerons microanalyse, et sur les grands conflits (sociaux, communautaires, internationaux) dans celui que nous nommerons macroanalyse. Avec les enfants les plus jeunes, nous nous en tiendrons essentiellement à la microanalyse et aux relations interpersonnelles ; dans les classes supérieures, nous passerons, sans négliger ce dernier aspect, plus de temps sur les conflits sociaux et internationaux.

L'objectif n'est pas que les enseignants apprennent à résoudre les conflits des élèves, mais qu'ils travaillent avec eux pour que ceux-ci apprennent à les résoudre eux-mêmes, en faisant de cette résolution non seulement une fin en soi, mais un apprentissage en vue des situations qui se présenteront à eux dans leur vie quotidienne.

Conflit et violence

On a tendance à confondre et à considérer comme synonymes conflit et violence. Toute forme de violence est ainsi assimilée à un conflit, et l'absence de violence considérée comme absence de conflit, voir comme situation de paix. De notre point de vue, cependant, une situation se définit comme conflictuelle du fait non de son apparence extérieure, mais de son contenu et de ses causes profondes.

Une première notion fondamentale est que toute divergence ou querelle n'implique pas un conflit. Ce sont là des situations typiques de la vie quotidienne, où il n'y a pas opposition entre parties, où les intérêts et

besoins ne sont pas antagoniques. Les résoudre revient, presque toujours, à établir un niveau de relation et un mode de communication efficaces, afin d'arriver à un accord ou un compromis.

On parlera de conflit dans les cas de divergence ou de querelle où des intérêts (matériels) s'opposent, où s'affrontent des besoins et/ou des valeurs. Cette opposition, nous la définirons comme problème, la satisfaction des besoins de l'une des parties faisant obstacle à la satisfaction des besoins de l'autre.

Sur cette base, on peut différencier deux types de situations qui se confondent avec les conflits réels : les pseudo-conflits et les conflits latents.

Dans les pseudo-conflits, s'il peut parfois y avoir lutte, il n'y a pas problème (selon la définition précédente), quoique les parties en présence puissent le penser. Ces situations relèvent presque toujours du malentendu, de la suspicion et d'une mauvaise communication. Il faudra précisément renforcer la confiance et améliorer la communication pour que les parties s'aperçoivent qu'il n'y a pas problème, que les besoins ou les intérêts des deux peuvent être satisfaits.

Dans les conflits latents, il n'y a normalement pas lutte, dans la mesure où l'une des parties, ou les deux, ne perçoivent pas l'opposition des intérêts, besoins ou valeurs, ou bien ne sont pas capables d'y faire face (par faiblesse, manque de conscience...). Une telle situation est très courante dans la vie quotidienne ; dans le contexte éducatif, nous rencontrons des conflits qu'on n'aborde pas, qu'on n'affronte pas, voire qu'on ne reconnaît pas comme tels, parce qu'ils n'ont pas éclaté, qu'il n'y a pas lutte ou violence. Ces conflits continuent à grossir jusqu'au moment où ils explosent, ce qui fait que nous ne les abordons qu'à leur stade paroxystique, alors qu'ils sont excessivement amplifiés, ingérables, qu'ils ont détruit les liens, les personnes, etc.

Le processus de conflit

Le conflit n'est pas un moment ponctuel mais un processus. Il a son origine dans des besoins (économiques, idéologiques, biologiques...) ; là serait sa première phase. Lorsque ces besoins sont satisfaits, soit qu'ils

ne sont pas contradictoires, soit que nous avons atteint un niveau de relations suffisamment coopératif ou synergique, il n'y pas ce que nous avons nommé problème.

Le problème apparaît lorsque les besoins de l'une des parties sont contraires à ceux de l'autre, lorsqu'ils deviennent antagoniques, c'est la deuxième phase. Ne pas voir ou ne pas résoudre ce problème déclenche la dynamique du conflit. D'autres éléments s'y ajoutent par la suite : méfiance, incommunicabilité, craintes, malentendus, etc. A un moment donné, tous ces éléments réunis vont éclater en ce que nous appellerons crise, la troisième phase du conflit, ordinairement violente et identifiée par beaucoup comme conflit proprement dit. Il ne faut pas attendre cette phase pour aborder un conflit : c'est le pire moment pour le résoudre de façon créative et non violente, et le pire, surtout, pour apprendre à le faire. Aucune des conditions nécessaires pour un règlement positif n'est alors présente : le temps, la sérénité, la distance... Le conflit a atteint son point culminant et est devenu ingérable, il nous tombe dessus et nous devons lui donner une réponse immédiate. Nous ne pouvons pas réfléchir, analyser ce qui se passe et pourquoi, nous demander de quelles ressources nous disposons et rechercher des solutions : la réponse traditionnelle est négative et nous ne menons pas toujours, après coup, la réflexion nécessaire.

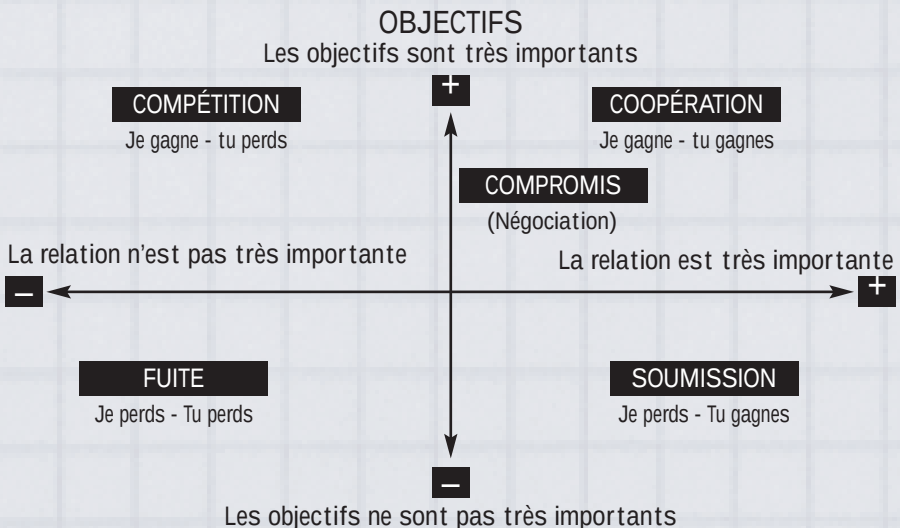
Si nous continuons à attendre que les conflits en arrivent à la phase de crise pour commencer à les résoudre, nous aurons bien du mal. De même qu'un conflit est un processus qui peut prendre un certain temps, nous devons voir son règlement, tel que nous venons de l'évoquer, comme un processus et non comme une action ponctuelle qui mettra fin à tous les problèmes. Ce processus, nous pouvons et nous devons le mettre en marche le plus tôt possible, afin de nous préparer et d'avoir des réponses positives prêtes lorsque les conflits surgiront.

Les attitudes devant le conflit

Devant un conflit, il y a cinq attitudes possibles. Comprendre les siennes propres et celles d'autrui est un travail préalable important à accomplir. Si nous analysons nos propres attitudes, nous nous apercevrons, à notre surprise, que nous réagissons souvent par la fuite ou la soumission, d'où des conflits non résolus.

 la compétition (je gagne, tu perds) : obtenir ce que je veux, faire valoir mes objectifs, mes buts, voilà ce qui prévaut. Peu importe que pour y parvenir, je passe par-dessus les autres. Ici, la relation n'a pas d'importance. Dans le modèle de compétition poussé jusqu'à ses dernières limites, l'important est que je gagne et le plus facile, pour ce faire, est que les autres perdent. Perdre, pour l'autre, ne signifie pas seulement ne pas atteindre ses objectifs : parfois, cela veut dire être éliminé ou détruit (supprimé physiquement, destitué...). Sur le terrain pédagogique, nous ne cherchons pas à tuer physiquement, mais nous éliminons par l'exclusion, la discrimination, le mépris, l'expulsion, etc.

 la soumission (je perds, tu gagnes) : pour ne pas affronter l'autre, je renonce à faire valoir mes objectifs, je ne les formule pas. Quoique nous en pensions, ce modèle est aussi répandu, sinon plus, que celui de la compétition. Nous confondons souvent respect et bonne éducation avec le fait de ne pas faire valoir nos droits pour ne pas provoquer de tension ou de malaise. Nous subissons jusqu'à ce que nous n'en puissions plus ; alors, nous nous détruisons, ou nous détruisons l'autre.



 la fuite (je perds, tu perds) : ni les objectifs, ni la relation ne sont bien arrêtés ; ni les uns ni l'autre ne sont réalisés. Nous ne faisons pas face au conflit, nous adoptons la politique de l'autruche, par peur ou dans l'idée que les problèmes se résoudront d'eux-mêmes. Mais, comme nous l'avons dit, les conflits ont leur dynamique propre et celle-ci, une fois lancée, ne s'arrête pas d'elle-même.

 la coopération (je gagne, tu gagnes) : dans ce modèle, la réussite de nos propres objectifs est très importante, mais la relation également. Il s'agit là de quelque chose de propre à la philosophie "non-violente" : la fin et les moyens doivent être cohérents. C'est vers ce modèle que nous nous efforcerons d'orienter le processus éducatif. Seules y sont mises en œuvre des solutions "je gagne, tu gagnes". Coopérer n'est pas se soumettre, renoncer à ce qui nous est essentiel. On peut parvenir à négocier sans céder et il faut, de fait, apprendre à ne pas céder sur l'essentiel. On pourra par contre le faire sur des aspects moins importants.

 la négociation : une coopération pleine et entière est extrêmement difficile à obtenir. D'où cet autre modèle, dans lequel on s'efforce que chacune des parties gagne sur l'essentiel, puisqu'elle ne peut le faire à 100%. Quand on parle de négociation, certains y voient une simple modalité technique du modèle de compétition. Si l'une des parties, à l'issue de la négociation, estime ne pas avoir obtenu l'essentiel, nous ne sommes pas dans un modèle de négociation, mais de compétition ou de soumission.

Concrètement, aucune de ces attitudes ne se retrouve de façon isolée dans une situation de conflit ni chez une personne. Loin de nous, par ailleurs, l'idée de suggérer qu'il existerait des attitudes bonnes ou mauvaises dans une situation donnée. Les circonstances elles-mêmes dictent quelques pistes. Quand ce qui est en jeu a peu d'importance pour nous et que nous connaissons à peine la personne en cause, que nous n'avons presque aucun lien avec elle, le meilleur choix peut être celui qui semblerait a priori négatif : éviter le conflit. Nous devons garder à l'esprit un principe fondamental, essentiel : celui d'économie. Nos forces sont limitées, et entrer dans un conflit exige d'y investir beaucoup d'énergie.

Ce cas de figure, cependant, nous renvoie à une vérité essentielle : plus importants sont les objectifs et la relation, plus il importe d'apprendre à coopérer. En l'occurrence, les modèles je perds/tu gagnes et je gagne/tu

perds ne serviront pas, ni à court terme ni à moyen terme ; ils mèneront à une situation où tous sont perdants. Nous en avons un exemple avec les prises de décisions à la majorité en conseil de professeurs. Le groupe qui a perdu le vote est plutôt mécontent. Cela est fréquent et peut susciter deux réactions (dont aucune ne vaut mieux que l'autre) : mettre des bâtons dans les roues pour que les décisions votées ne soient pas appliquées, ou se soustraire aux tâches et responsabilités de l'établissement.

Apprendre à coopérer sera un préalable important, spécialement aujourd'hui où le message de la compétitivité (et non de la compétence) qui nous parvient de toutes parts est le seul écouté. Il faudra pour cela ouvrir des possibilités à tous les niveaux : méthodologie d'apprentissage, jeux et sports, incitations...

Paradoxalement, il y a dans tout conflit une sorte de coopération entre les parties, mais cette coopération vise généralement à détruire. Nous devons apprendre que ce qui peut paraître la meilleure stratégie individuelle peut s'avérer la pire d'un point de vue collectif. Apprendre que celui avec qui nous sommes en conflit n'a pas à être notre ennemi, et que le meilleur choix peut être de ne pas entrer en compétition, mais de collaborer avec lui à un règlement mutuellement satisfaisant. Le principal défi est ici de montrer aux parties qu'il vaut mieux coopérer, non plus seulement sous l'angle de l'éthique, mais aussi sous celui de l'efficacité.

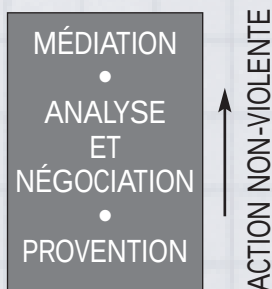
Les modes d'intervention

Pour éduquer dans le cadre du conflit, il sera nécessaire de se ménager des espaces où enseignants et élèves se préparent et mettent au point des outils leur permettant d'aborder et de résoudre les situations conflictuelles d'une manière plus créative et satisfaisante.

Notre optique est de travailler sur les conflits de la sphère éducative et de son environnement. Nous voulons, sans attendre que ces conflits éclatent, agir à leurs premiers stades, voire avant. Ainsi, dans un climat moins tendu, avec du temps devant nous et sans passion, pourrions-nous apprendre à les analyser et concevoir des solutions créatives qui nous permettront de mieux y faire face quand ils se présenteront. L'une des difficultés auxquelles nous nous heurtons de prime abord est la nécessité

d'une réponse immédiate (action-réaction) ; nous manquons de références en matière de réponses autres que violente. Si nous nous ménageons des espaces pour réfléchir sur les conflits afin de trouver des idées de règlement "non-violent", ces idées, plus facilement qu'au cœur du conflit, nous viendront spontanément, comme nous viennent à présent des vues violentes ou destructrices. Apprendre à nous arrêter, à analyser et à donner une réponse constructive sera la tâche principale de l'éducation dans le conflit.

A cette fin, les aménagements peuvent être divers. Nous pouvons réserver quelques heures en classe, pendant le temps de tutorat, pendant les récréations, ou dans le cadre d'un programme ou d'un cours spécifique de règlement des conflits et de médiation de l'établissement, en donnant tout leur sens aux "commissions de cohabitation" (nom que nous donnons parfois aux commissions de discipline, sans en changer les fonctions ni les orientations)...



Dans le contexte de l'éducation pour la paix, on travaille sur le conflit à trois niveaux successifs et un parallèle : "provention", négociation, médiation ; action "non-violente". Avec les plus jeunes, l'éducation dans le conflit sera consacrée essentiellement au premier niveau. La provention constituera ensuite la première étape d'une progression vers les autres niveaux. Aux niveaux de la provention et de la négociation, ce sont les

personnes impliquées dans le conflit qui s'efforcent de le résoudre. Dans la médiation intervient un tiers, qui contribue au processus (voir plus loin). Dans tous les cas, l'éducation pour la paix n'exclut pas, dans les situations où les rapports de pouvoir sont fortement déséquilibrés, le recours aux méthodes d'action "non-violentes". Il s'agit d'apprendre à se servir de la force et de "l'agressivité non-violente", orientées vers l'affirmation de soi et la lutte pour la défense de ses droits dans le respect de celui ou celle que l'on affronte.

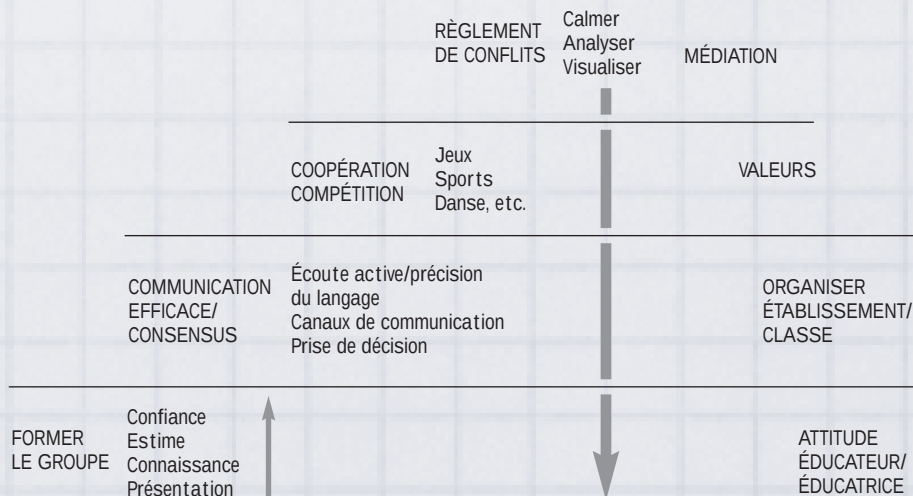
On a coutume de parler de “prévention des conflits” pour désigner la nécessité d’agir avant qu’ils n’éclatent (en créant une crise) et ne se révèlent sous leur forme la plus directe. Mais ce terme présente, en espagnol, une connotation négative : ne pas faire face au conflit, l’éviter, ne pas l’analyser, ne pas laisser sortir tout son contenu, ne pas rechercher ses causes profondes... Nous avons dit que le conflit est consubstantiel aux interactions humaines, inévitable, et positif en tant qu’occasion de progresser. Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons, ni ne voulons, parler de prévention des conflits. Nous garderons l’expression s’agissant de guerres ou de tout autre type de manifestation destructrice. Nous continuerons, par exemple, à parler de prévention des conflits armés.

Provention

Par contre, pour les raisons évoquées, nous parlerons de provention (terme employé par J. Burton) pour décrire le processus d’intervention antérieur à la crise, par lequel nous parvenons à :

-  expliquer correctement le conflit, y compris dans sa dimension humaine ;
-  connaître les changements structurels nécessaires pour en éliminer les causes ;
-  promouvoir les conditions qui créent un climat propice et favorisent des relations coopératives, lesquelles diminuent le risque de nouvelles explosions, en apprenant à traiter et à résoudre les contradictions avant qu’elles ne se transforment en antagonismes.

En ce sens, la provention, dans la sphère éducative, consistera à intervenir dans le conflit à ses premiers stades, sans attendre la phase de crise. Il s’agira de favoriser l’acquisition d’une série de compétences et l’élaboration de stratégies qui nous permettent de mieux faire face au conflit, c’est-à-dire, en définitive, de mettre en route un processus qui pose les bases permettant d’appréhender l’émergence d’une querelle ou divergence, quelle qu’elle soit. Nous parlons de processus, car le développement de chaque compétence repose sur celui de celle qui la précède, et parce qu’il est essentiel d’user de ces compétences de façon planifiée et systématique si nous voulons qu’elles soient efficaces.



Ce graphique montre à gauche les thèmes à travailler avec les élèves, et à droite les implications pour le corps enseignant.

Les compétences à travailler sont par conséquent les suivantes :



créer dans le groupe un climat d'estime mutuelle et de confiance : tous les êtres humains ont deux besoins essentiels : le sentiment d'appartenance à un groupe, et l'identité. Nous avons besoin de sentir que nous faisons partie d'un groupe et que nous y sommes acceptés et appréciés pour nous-mêmes. Le rejet, l'absence d'intégration, constituent l'une des premières causes de conflit.

Il faut donc mettre en pratique des techniques et des jeux permettant de nous connaître et de nous intégrer, dans un climat d'estime et de confiance mutuelles. A cette fin, on aura recours à des jeux qui visent à nous présenter et à faire connaissance, en recherchant les affinités et la cohésion au sein du groupe.

On créera également les dynamiques permettant d'instaurer un climat de confiance en soi, afin d'affronter sans peur les conflits, en mettant franchement les choses sur le tapis, en confrontant les points de vue, en nous adressant directement à ceux avec qui nous avons des problèmes. La confiance sera toujours travaillée de pair avec la responsabilité. Sans responsabilité, il s'agit de naïveté, extrêmement négative.

Entrent également dans ce travail le développement de l'estime de soi et de l'estime d'autrui, en faisant prévaloir les éléments positifs sur les éléments négatifs. L'estime de soi se forme, au début, grâce à l'image que nous renvoient les autres. Nous avons, en tant qu'éducateurs et éducatrices, une grande responsabilité à cet égard afin que les enfants croient en eux-mêmes. Nous travaillerons non seulement sur les valeurs personnelles propres à chacun, mais aussi sur les valeurs liées à l'appartenance à une culture (l'identité).

Trouver le temps, en début de classe, de former le groupe au lieu de laisser faire le hasard, sera une bonne forme de prévention. Nous pouvons le faire avec la classe seule, ou bien consacrer quelques jours à des activités englobant tout l'établissement. Il ne serait pas mal non plus de procéder peu ou prou de même en conseil de professeurs, où les nouveaux arrivés ont souvent du mal à s'intégrer.



favoriser la communication : une bonne communication est essentielle dans le processus d'apprentissage du règlement non violent des conflits, dont le dialogue est un des principaux outils. Il conviendra d'organiser des jeux et de créer des dynamiques pour parvenir à une communication efficace ; apprendre à dialoguer et à nous écouter de façon active et empathique.

On travaillera donc les différents canaux de communication et leur importance. Nous avons en premier lieu le canal verbal : il est important d'observer à quel point, bien qu'il soit le plus utilisé et le plus précis, il peut créer des confusions et des malentendus quant au message transmis. Il faut apprendre à instaurer un code commun, sans rien tenir pour acquis mais en vérifiant que nous nous comprenons vraiment, que nous parlons de la même chose ou que nous interprétons de la même façon les mots que nous employons. Tout cela est de la plus haute importance en situation de conflit.

Quelle que soit l'importance de la communication verbale, nous ne devons pas oublier les autres canaux utilisés, ni le fait que la communication ne transmet pas uniquement une information (un message), mais comporte une dimension relationnelle qui explique qu'un même message puisse être interprété différemment. Par ces canaux, nous transmettons des émotions, des sentiments, généralement sous-jacents à nos attitudes et nos prises de position dans bien des conflits. Apprendre à concilier les

deux dimensions de la communication (informative et relationnelle) et les éléments transmis par un canal et un autre, sera une tâche essentielle. Si les mots disent une chose et les canaux non verbaux une autre, on perd en crédibilité et en confiance. Le message n'est pas reçu et le désaccord et la confusion s'aggravent.

De même, il est primordial de travailler l'écoute active. Il ne s'agit pas simplement d'écouter l'autre, mais de lui faire sentir que ce qu'il dit a de l'importance pour moi, qu'il est entendu. Cela peut être fait verbalement (en paraphrasant de façon empathique, en vérifiant, en demandant des précisions...) ou par le regard, la position du corps, etc.

Travailler les différents aspects de la communication n'est pas anodin : cela suppose d'apprendre à prendre la parole, à en faire usage, à s'exprimer, à respecter l'interprétation d'autrui, à assurer une juste répartition du temps de parole...



prendre des décisions fondées sur un consensus : tout ce qui vient d'être dit, il faut le mettre en pratique en apprenant à prendre des décisions consensuelles, sur une base égalitaire, participative et non sexiste. En laissant derrière nous les suffrages et les majorités et en prenant des décisions pour lesquelles chacun aura eu la possibilité de s'exprimer et saura que son opinion a été prise en compte. Cela suppose de céder des parcelles de responsabilité ou de pouvoir et de créer des espaces de prise de décision, sachant, là aussi, qu'il s'agit d'un processus. On commencera par fournir l'occasion de décider sur des questions simples puis, peu à peu, sur des points de plus en plus complexes. Il est nécessaire de réhabiliter ou d'encourager les assemblées de classe, lieu propice à la prise de parole et à la pratique des aspects précités.



travailler sur la coopération : nous devons instaurer des relations coopératives qui nous apprennent à aborder tous ensemble les conflits, en considérant tous les points de vue et en mettant la force de tous et de toutes au service de l'objectif commun. Les techniques mises en œuvre doivent nous permettre de découvrir et d'assimiler le fait que la différence est une valeur en soi et une source d'enrichissement mutuel, de découvrir les valeurs de l'autre partie en conflit, afin de la voir comme quelqu'un avec qui nous pouvons collaborer, apprendre mutuellement, et non comme un ennemi à abattre parce qu'il pense autrement ou est différent et qu'il peut

représenter un obstacle aux objectifs que nous poursuivons. A cet effet, on développera les jeux coopératifs, on recherchera des formes de travail et d'apprentissage en coopération, des solutions de rechange aux sports et aux jouets basés sur la rivalité, on introduira des stimuli éducatifs autres que concours et prix...

La prévention ne peut, cependant, empêcher l'éclosion de conflits. Le deuxième niveau de travail est donc important : apprendre à analyser, à négocier et à rechercher des solutions créatives mutuellement satisfaisantes, qui permettront à l'élève de résoudre lui-même ses conflits.



Analyse et négociation

Séparer personnes, processus et problème : le premier travail à faire, aussi bien au stade de l'analyse du conflit que de l'intervention dans celui-ci, est d'apprendre à séparer et à traiter différemment les trois éléments suivants : les personnes impliquées, le processus (la façon d'aborder le conflit) et le ou les problèmes (les besoins ou intérêts opposés).

Habituellement, nous ne séparons pas ces trois aspects ; nous nous montrons durs ou tendres selon que nous sommes dans un modèle de compétition ou de soumission. Dans le second cas, nous sommes sensibles aux personnes, mais "mous" au moment de défendre nos intérêts dans le litige. Si nous décidons au contraire d'attaquer, nous sommes forts pour défendre nos droits, mais également durs contre la personne avec qui nous sommes en conflit.

Dès lors qu'on s'attache à la personne de l'opposant davantage qu'au problème, objet du conflit, il s'agit d'un conflit de personnalités donnant lieu à des attaques personnelles. Il arrive même que nous en oublions le problème se trouvant à l'origine du conflit, à force de dépenser notre énergie à combattre l'autre. C'est toujours l'autre qui a un problème ; de là à penser que l'autre est le problème, il n'y a qu'un pas. De fait, il est très courant d'entendre des commentaires tels que les suivants : élèves à problèmes, camarades à histoires..., de même qu'il est habituel de parler de problèmes de discipline au lieu de parler de problèmes relationnels ou de cohabitation.

Nous devons séparer les trois aspects en nous efforçant de nous montrer sensibles aux personnes avec qui nous avons des problèmes, équitables et participatifs dans le processus de résolution, et durs avec les problèmes eux-mêmes, afin de faire valoir nos intérêts.

Pour chacun de ces aspects, on abordera notamment les éléments suivants :

LES PERSONNES

Il s'agit d'apprendre à les voir comme l'autre, la partie en présence, avec laquelle il est possible de collaborer afin de résoudre notre problème. A cette fin, on travaillera essentiellement sur :

-  les perceptions : dans tout conflit, il y a autant de perceptions ou de points de vue que de personnes concernées. Nous devons arriver à ce que chaque partie apprenne autant à exprimer sa façon de voir qu'à écouter l'autre partie et chercher à la connaître. Pour ce faire, nous avons divers outils : l'écriture, le récit ou la représentation de différentes versions d'histoires ou de contes ; les jeux de rôle ; le travail sur les livres d'histoire, les journaux...
-  la reconnaissance des émotions intenses : lorsqu'un conflit éclate, il fait affleurer nombre d'émotions et de sentiments. Il est très important d'apprendre à les reconnaître, à admettre que nous sommes en colère. Il nous faut trouver les moyens de sortir de cette colère, sans la retourner contre l'autre d'une manière destructrice. Il importe de le reconnaître et de savoir que ce n'est pas le bon moment pour aborder le conflit.
-  l'image : dans tout conflit, l'image, le prestige des personnes opposées sont en cause. Ne pas en tenir compte au moment d'analyser le conflit et, surtout, au moment d'intervenir, fera que l'une des parties n'acceptera pas la solution, aussi bonne soit-elle. Les parties doivent sortir du conflit avec le sentiment que leur image "s'en tire bien".
-  le pouvoir : dans toute relation humaine, les rapports de pouvoir peuvent être déséquilibrés. Ces déséquilibres existent également dans les conflits ; lorsque le déséquilibre est très marqué, le conflit est quasiment impossible à résoudre. Pour y parvenir, il faut d'abord rééquilibrer les rapports de pouvoir et pour ce faire, il faut apprendre au dominé à prendre le pouvoir (appropriation) et à prendre de son pouvoir au dominant (désobéissance).

D'une part, donc, il faut travailler la confiance en soi, l'estime de soi, l'affirmation de soi (la capacité d'affirmer nos idées et positions propres) et surtout l'appropriation, c'est-à-dire le processus par lequel nous découvrons notre propre potentiel de pouvoir et d'influence. On ne peut faire valoir ses droits ou ses intérêts dans un conflit si l'on n'est pas en mesure de rééquilibrer les rapports de pouvoir : les élèves doivent apprendre à éviter la soumission et le conformisme.

D'autre part, il est important de découvrir quels sont les fondements du pouvoir de celui qui occupe, dans une situation donnée, la position dominante. Très souvent, ce pouvoir repose sur la soumission et la collaboration du dominé, sur son obéissance. "Éduquer à la paix et au conflit", c'est éduquer à la désobéissance. Des mots qui font peur, principalement de perdre son autorité. Or, ce n'est pas l'autorité qui est en jeu ici, mais l'autoritarisme, lequel s'oppose à celle-là. Il ne s'agit pas de désobéir à l'aveuglette, mais d'être conscients de ce que nous faisons et des raisons pour lesquelles nous le faisons, de désobéir, en expliquant pourquoi, en proposant d'autres solutions et en assumant la responsabilité et les conséquences. Il s'agit d'éduquer à la responsabilité. C'est ce qu'exprimait Luther King : "contribuer au bien doit être aussi évident que de ne pas contribuer au mal".

LE PROCESSUS

Nous devons apprendre à élaborer des processus de résolution, c'est-à-dire des manières d'aborder les conflits qui permettent aux deux parties de s'exprimer et de trouver des solutions mutuellement acceptables. En ce sens, il est important de savoir :



contrôler les dynamiques destructrices de la communication : lancer des accusations, des insultes, généraliser, évoquer le passé de l'autre, parler pour les autres... Il faut s'efforcer de passer du discours à la deuxième personne, où l'on parle toujours de l'autre, généralement de façon négative, à un discours à la première personne. C'est nous-mêmes que nous connaissons le mieux. Parlons pour nous-mêmes, manifestons

nos sentiments, formulons précisément ce qui nous a blessés, comment, pourquoi. Cela paraît simple en apparence. Cela nécessite cependant un travail sérieux à base d'exercices oraux et écrits (voir cahier d'activités) ;



analyser les processus suivis jusqu'alors, pour tirer les leçons de nos réussites comme de nos erreurs : dresser un schéma du conflit - ce qui l'a causé, les parties en litige, leur pouvoir et leur influence respectifs, les solutions expérimentées.... Replacer le conflit dans son contexte passé et le situer dans le présent est le préalable nécessaire à toute intervention ;

Schéma d'un conflit

Personnes :

- quelles sont les personnes impliquées dans le conflit et de quelle manière sont-elles impliquées ?
- quel est leur pouvoir et/ou leur influence ?
- quelle perception ont-elles du conflit et comment celui-ci les touche-t-il ?

Processus :

- analyser le processus suivi jusqu'alors : qu'est-ce qui a déclenché le conflit, quels facteurs l'ont aggravé, quelles influences l'ont atténué, quelles solutions ont été expérimentées et avec quel résultat ?
- comment se caractérise la communication ? Distorsions : stéréotypes, rumeurs, mauvaise information...

Problème :

- décrire le "fond" du problème : quels intérêts et besoins se trouvent derrière la position (solution prônée) de chaque partie ? A quels besoins humains fondamentaux faudra-t-il répondre ? Quelles valeurs sont en conflit ?
- dresser la liste des problèmes à résoudre ;
- passer en revue les ressources disponibles : personnes pouvant intervenir de manière constructive (médiateurs/trices), intérêts et besoins communs ou ne s'excluant pas mutuellement, concessions pouvant être faites.



instaurer des processus consensuels qui permettent à toutes les parties de s'exprimer, de formuler leurs besoins et d'y répondre. Trouver des règles communes de règlement des conflits : que devons-nous faire, que devons-nous éviter de faire ? Fixer de telles règles est essentiel, à condition que tous participent à leur élaboration. L'opinion de chacun sera ainsi prise en compte, et il sera ainsi plus facile de les respecter ou de les faire respecter.

LE(S) PROBLÈME(S)

A cet égard, il s'agira d'apprendre à distinguer les positions des intérêts ou des besoins. La position que nous adoptons constitue notre solution privilégiée au problème, tandis que des besoins ou des intérêts en sont l'origine. Nous devons nous concentrer sur ces besoins, apprendre à les identifier, à les hiérarchiser et à les exprimer (davantage que nous cantonner à nos positions). Passer d'une négociation typique fondée sur des prises de position à une négociation basée sur des besoins ouvrira l'éventail des solutions possibles : en nous en tenant aux positions prises, nous nous limitons (il n'est question que des deux solutions respectivement privilégiées de l'une et l'autre des parties) de la manière la plus contradictoire qui soit, puisqu'elles ne possèdent aucun élément commun. En analysant la situation sous l'angle des besoins, nous irons jusqu'au fond du différend et nous pourrions découvrir d'autres besoins ou intérêts communs. Ceux-ci sont susceptibles d'offrir une base consensuelle permettant de faire preuve d'optimisme dans la recherche de solutions.

Notre principale difficulté vient de ce que nous voulons résoudre directement le problème sans en avoir analysé les causes. Comme en médecine, il faut d'abord examiner pour pouvoir diagnostiquer et prescrire un remède.

L'objectif, en dernière analyse, est de déterminer quel problème ou quels problèmes sont au cœur du conflit et appellent une solution.

Recherche de solutions

Il s'agit avant tout de mettre au point des processus éducatifs favorisant la créativité et l'imagination lorsqu'il s'agit de rechercher des solutions qui

répondent aux besoins ou aux intérêts des deux parties. De ce point de vue, il importe : premièrement, de passer en revue toutes les ressources disponibles qui peuvent élargir le champ des solutions possibles ; deuxièmement, de distinguer la phase d'élaboration de solutions de la phase de conclusion d'un accord.

Pour la première phase, il n'y a pas lieu de discuter ni de poser des limites. Il convient d'imaginer le plus grand nombre de solutions possibles, aussi déraisonnables puissent-elles paraître. Une idée folle et irréalisable peut en amener une autre, brillante et réalisable.

A la phase de conclusion de l'accord, il faudra, en revanche, s'efforcer de synthétiser les propositions émises pour les formuler, déterminer lesquelles sont réalisables et selon quelles modalités, et finalement arrêter celles qui donnent satisfaction aux deux parties. A cette phase, on doit parvenir à des accords concrets, avec des responsabilités précises et des moyens de contrôle.

Méthodologie

On emploiera essentiellement les aspects cités des techniques de visualisation (jeux de rôle, jeux de simulation, théâtre, marionnettes) qui, comme leur nom l'indique, nous permettront de visualiser le ou les conflits en cause, et présenteront les caractéristiques suivantes :

-  considérer, tout à la fois, les aspects rationnels et affectifs, les sentiments étant souvent les plus importants dans les perceptions et les attitudes relatives à un conflit ;
-  permettre une certaine "distanciation" pour aborder les différents points de vue avec plus de sérénité ;
-  nous mettre à la place des autres et adopter leurs points de vue pour les comprendre et nous faire une idée plus complète du conflit, mais aussi pour développer une certaine empathie qui nous prédisposera à mieux percevoir ce que ressent l'autre, ainsi qu'à rechercher des solutions satisfaisantes pour les deux parties ;

-  nous aider à analyser les conflits en dépassant leur apparence, en interrogeant leurs causes profondes et en découvrant les besoins ou intérêts qui en sont à l'origine ;
-  nous permettre, dans le cadre d'un mini-laboratoire, de tester des solutions et d'exploiter au maximum les potentialités du groupe ou de la classe avec lesquels nous travaillons, pour nous aider à analyser les conflits et leur rechercher des solutions. A donner libre cours à notre imagination et en finir avec la croyance qu'il n'y a qu'une solution possible (habituellement, la plus conventionnelle), si souvent choisie pour de mauvais résultats.

Cette méthodologie répond à ce que nous nommons en éducation pour la paix une approche socioaffective. Cohérente avec les valeurs que nous voulons transmettre, elle insiste non seulement sur les contenus mais aussi sur les attitudes et les valeurs. C'est une méthodologie ludique, participative, coopérative, qui favorise la réflexion et l'esprit critique.

L'approche socioaffective consiste à "vivre" la situation sur laquelle on doit travailler, afin d'en posséder une expérience personnelle, de la ressentir et de la comprendre, d'être motivé pour l'analyser et, finalement, de développer une attitude empathique qui nous mène à changer notre système de valeurs et notre comportement, à nous engager personnellement en nous transformant.

La notion actuelle de médiation occulte ses multiples et diverses origines. On la présente comme une “invention” moderne née aux EUA. C’est oublier les illustrations, plus ou moins réglementées, qu’en donnent la plupart des cultures et des traditions, et le fait qu’elle figure depuis longtemps en éducation pour la paix aux programmes de règlement non violent des conflits.

Médiation

On oublie aussi qu’elle n’est pas la seule manière d’aborder les conflits, et ne devrait pas être prégnante. La médiation est un outil inhérent au processus de résolution du conflit, et auquel les parties ont recours lorsqu’elles ont épuisé toutes leurs possibilités de le régler seules. Alors, elles peuvent demander l’intervention d’un ou de plusieurs tiers qui les aideront à instaurer un processus juste et équitable, en rétablissant la communication entre elles et en apportant le cadre et le climat nécessaires pour faire face au conflit et le résoudre. Cette personne est appelée médiateur. La décision finale sera prise par les parties, non par ce dernier.

Toute intervention d’un tiers dans un conflit n’est pas une médiation. Le mot est à présent employé pour désigner tout intervenant, qu’il s’agisse d’un intermédiaire commercial, d’un traducteur appelé pour un problème interculturel, etc. Dans la médiation, l’intervenant s’attache essentiellement au processus et à la relation ; le contenu du conflit et de l’accord appartient aux parties, la fonction du médiateur n’est rien d’autre que celle que les parties ont convenu et, clairement et précisément, défini.

En ce sens, il sera intéressant de travailler sur la formation de médiateurs et médiatrices entre élèves et enseignants. Le bénéfice sera double : d’une part, ils ou elles interviendront en tant que tels, d’autre part, on sera mieux disposé, lorsqu’un conflit surgit, à faire appel à eux, à faciliter leur tâche, à connaître leur rôle.

Le poids de la neutralité

L’une des questions centrales en matière de médiation est celle de la neutralité. Beaucoup de gens croient que pour intervenir en tant que

médiateur, il faut être neutre. De mon point de vue, la neutralité n'existe pas, et ne serait pas une bonne chose. Il est évident qu'on ne peut mener à bien une médiation en choisissant le camp de l'une des parties, mais il ne faut pas confondre cette réalité avec la neutralité. Il faut prendre parti pour le processus. En choisissant la neutralité, on en vient trop facilement à considérer la médiation non plus comme un moyen, mais comme une fin. La fin recherchée devrait être de trouver des solutions qui répondent au minimum aux besoins des deux parties, en toute équité, et, dans la mesure du possible, qui rétablissent la relation entre elles : ce que nous avons appelé solution "je gagne, tu gagnes". La fin, donc, n'est pas seulement de parvenir un accord, mais de parvenir à un accord qui remplisse les conditions précitées.

Lorsque le déséquilibre des rapports de pouvoir, toujours présent dans les relations humaines et plus encore dans les conflits, est très prononcé, la neutralité le perpétue et débouche très souvent sur un accord injuste en faveur du plus fort. Il appartiendra au médiateur de faire prendre conscience aux parties de cet état de choses, de leur démontrer l'objectif final de la médiation et de leur faire comprendre que son rôle est aussi, par conséquent, de rééquilibrer le pouvoir entre eux ou de les aider à le faire.

Le processus de médiation

Le processus de médiation peut se décomposer comme suit, en reprenant les intitulés de J. Paul Lederach, biens connus, plus simples que ceux des médiations officielles. Les phases décrites ne doivent pas être entendues de façon linéaire et rigide. Dans la réalité quotidienne, au contraire, il faut être prêt à avancer et reculer autant de fois que nécessaire pour les besoins du processus lui-même et des personnes impliquées. Il s'agit ici d'un outil qui doit nous aider à prendre conscience des tâches et des objectifs à poursuivre, non d'une grille limitative.

OUVERTURE

Pour qu'une médiation commence, trois conditions au moins doivent être réunies :



l'acceptation : les deux parties (élèves, enseignants, ou élèves-enseignants) doivent accepter et la médiation en tant que mode de règlement du conflit, et la ou les personnes qui vont les aider. Nous évoquerons plus loin différentes possibilités. Concernant ces personnes, il est important qu'elles apprennent à écouter et à susciter la confiance et l'empathie nécessaires pour être acceptées par les deux parties ;



la collecte d'information : les médiateurs devront obtenir des informations sur le conflit et les personnes qui y sont impliquées ; ils ou elles dresseront une liste des points à traiter par les parties et élaboreront une stratégie d'approche du conflit, qui sera soumise à l'approbation des parties.

Il est très courant de mener ces deux étapes en traitant séparément avec chaque partie. La mise en présence des parties sera plus ou moins longue à réaliser en fonction de facteurs tels que le degré de violence entre elles, le déséquilibre des rapports de pouvoir, la peur...



la formulation et l'acceptation des règles du processus de médiation : le médiateur ou la médiatrice doit veiller, à ce stade, à ce que ces règles soient bien claires et admises, en :

- définissant son propre rôle et ce que les parties peuvent attendre ou non de lui ou d'elle : ne pas prendre parti, ne pas donner raison, ne pas donner de solutions, respecter la confidentialité, veiller à la clarté des termes de l'accord...
- définissant ce qui peut être fait ou non au cours du processus de médiation : s'écouter, ne pas s'agresser, respecter les temps de parole...
- décidant où, quand et comment se déroulera le processus : le médiateur doit obtenir et garantir un environnement agréable et sécurisant pour les parties à la médiation.

RACONTE-MOI

Chacun va dire son histoire, ses points de vue, ses émotions et ses sentiments. Chaque partie doit pouvoir exprimer tout ce qui est en elle, se libérer, mais en se contrôlant afin de ne pas devenir agressif. Cette phase demande de la patience et beaucoup de temps. Il sera tout à fait naturel de se répéter et de tourner autour du pot, pour mettre en exergue les

points les plus profonds et les plus douloureux. Si l'on ne prend pas le temps à ce stade, de nombreuses questions pourront rester enfouies et demeurer ensuite un obstacle au bon déroulement du processus.

L'objectif est ici de s'écouter mutuellement, d'échanger des informations, d'extérioriser ses sentiments, d'exprimer les points d'accord et de désaccord... A cette étape, le médiateur se soucie essentiellement de la bonne communication entre les parties, de leur bonne compréhension de ce qui est dit, ainsi que de leur relation et de leur respect réciproque.

NOUS SITUER

Il s'agit maintenant de passer de mon et de ton histoire, telles qu'elles ont été exprimées à la phase précédente, à la construction de notre histoire. Il n'est pas encore question de solutions, mais d'arriver à une analyse commune du conflit, pour identifier en quoi il consiste, quels problèmes en sont à l'origine, et arrêter une liste commune de points à traiter et à résoudre. C'est le moment de cesser de parler du passé pour avancer, jeter les bases pour construire l'avenir. A ce stade, il est important de laisser de côté les prises de position et de se concentrer sur les besoins ou les intérêts. En ce sens, on se demandera ce que recouvrent les positions défendues par les parties. Reformuler les choses aidera également le ou la responsable de la médiation.

S'ENTENDRE

A cette phase, il convient de laisser libre cours à la créativité et de chercher et proposer des solutions aux problèmes qui donnent satisfaction aux deux parties. Les solutions doivent venir des parties elles-mêmes et ce sont les parties qui décideront. Le médiateur les aidera à développer leur créativité (en recourant aux remue-méninges ou à d'autres techniques) et veillera à recueillir toutes les propositions faites de façon qu'aucune ne soit laissée de côté. Pour stimuler sa créativité et éviter de camper sur ses propres positions, on se souviendra qu'il ne s'agit pour l'instant que de propositions et non de décisions.

L'ACCORD

A ce stade, l'objectif principal est de parvenir à un accord qui donne le maximum de satisfaction aux deux parties (sans que les concessions de chacune soient pour autant identiques), et qui soit réaliste. Le rôle du médiateur est de garantir que l'accord conclu remplit ces conditions et que les deux parties l'entendent pareillement et s'estiment satisfaites. Il ne faudra pas oublier par ailleurs tous les aspects pratiques et les responsabilités concrètes liés à la réalisation de l'accord (qui, comment, quand...).

CONTRÔLE ET ÉVALUATION DES ACCORDS CONCLUS

Plus le conflit pour lequel a lieu une médiation est grave, plus il est important de prévoir un mécanisme et un calendrier de contrôle de l'accord conclu et des engagements pris en conséquence. Là non plus, on n'oubliera pas que nous ne cherchons pas seulement à résoudre un conflit, mais à apprendre : l'évaluation est donc précieuse, particulièrement pour le ou les médiateurs. Elle permet de tirer les leçons des réussites comme des erreurs, relativement au processus de médiation et au rôle joué par les médiateurs.

Les espaces pédagogiques de médiation

S'agissant de médiation en milieu éducatif, diverses modalités sont possibles s'agissant de la forme même de la médiation ou de la ou des personnes qui interviennent comme médiateurs.

Du point de vue de la forme, on peut distinguer deux modalités de mise en œuvre de la médiation qui, loin d'être incompatibles, peuvent s'étayer mutuellement :



l'une que nous pourrions appeler médiation "spontanée" ou informelle. Dans la mesure où tous et toutes, dans l'établissement, ont été formés à ces questions, dès lors qu'un conflit surgit et que les parties ne sont pas en mesure de le résoudre d'elles-mêmes, elles sollicitent directement et d'un commun accord l'aide d'un tiers ;



la médiation formelle, “institutionnalisée” ou faisant appel à des équipes de médiateurs. De telles équipes sont constituées au sein de l'établissement, localisées en un endroit précis connu de tous, et chacun sait qu'il peut y faire appel. Toutes les catégories de population de l'établissement doivent y être représentées : corps enseignant, élèves, de même que le personnel autre qu'enseignant et les parents. Il est intéressant de prévoir une rotation dans leur composition, afin d'éviter l'apparition de nouvelles formes de pouvoir autant que pour la valeur pédagogique d'une telle rotation : quiconque a déjà été médiateur facilitera le travail de médiation lorsqu'il sera impliqué dans un conflit.

Ces deux modalités peuvent être associées et se renforcer l'une l'autre. La première interviendra dans les conflits quotidiens et courants, la seconde étant réservée aux litiges plus importants par leur contenu ou les personnes impliquées.

Outre cette différenciation formelle et contextuelle, une dernière modalité peut être établie en fonction de la personne du médiateur. Celle-ci est la plus courante :



médiation entre pairs. La médiation est assurée par une personne de même catégorie que les parties en conflit. Lorsqu'on débute un programme de règlement de conflits, ce peut être la plus difficile à appliquer. Pourtant, nous pensons que c'est vers ce mode de médiation que nous devrions nous tourner, y compris dans sa version informelle, car elle prépare les personnes à affronter des conflits dans leur vie quotidienne d'une façon beaucoup plus proche de la réalité ;



médiation d'adultes. Ce sont les enseignants qui assurent la médiation dans les conflits. Il peut s'agir seulement des tuteurs ou tutrices, mais il sera plus facile et cohérent que l'ensemble du corps enseignant assume cette responsabilité.

La formation des élèves peut se faire dans divers cadres. L'un est celui de cours spécifiques donnés par des volontaires, qui dans le secondaire peuvent être des enseignants et des élèves. Un autre est celui du tutorat. Dans le secondaire, on peut également recourir aux unités d'enseignement flexibles.

RESSOURCES : BIBLIOGRAPHIE ET PAGES WEB

Paco Cascón Soriano

BIBLIOGRAPHIE :

1. COLLECTION EDUPAZ :

- Educar para la Paz : una propuesta posible. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - La alternativa del juego I. Paco Cascón y Carlos M. Beristain.
 - La alternativa del juego II. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - U.D. Sistema sexo-género. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - U.D. Derechos Humanos. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - Manos cooperativas. Seminario de Educación para la Paz de la APDH
 - Vidéo: "la clase dividida". Universidad de Yale
 - Tercermundopoly. Declaración de Berna
 - Vivamos la diversidad. Visquem la diversitat
 - Guía para el consumo crítico. Sodepau
 - El abecé de la paz y los conflictos. Educar para la Paz. John Paul Lederach
 - Aprendiendo a resolver conflictos. Stephanie Judson
- Los libros de la Catarata, Madrid, <http://www.sedupaz.org>

2. MONOGRÁFICO "EDUCAR EN EL CONFLICTO". Cuadernos de Pedagogía, Enero, 2001. Anna Bastida, Paco Cascón y Rafael Grasa. Los libros de la Catarata, Madrid, 2000.

3. HAZAÑAS BÉLICAS.

Anna Bastida, Paco Cascón y Rafael Grasa. Ed. Octaedro-Intermón, Barcelona, 1999.

4. EDUCAR PARA LA PAZ Y EL CONFLICTO. Biblioteca básica del profesorado. Paco Cascón (coord.), Ed. CISSPRAXIS, Barcelona, 2000.

5. RESOLUCIÓN NOVIOLENTA DE LOS CONFLICTOS.

Paco Cascón y Greta Papadimitriou. El Perro sin Mecate, México, 2000.

6. EDUCAR PARA LA PAZ. Su teoría y su práctica

Jares, X. Ed. Popular, Madrid, 2000

7. MEDIACIÓN ESCOLAR. Propuestas, reflexiones y experiencias

Brandoni, F. (dir. publ.), Paidós, Buenos Aires, 1999, 300 p.

8. CÓMO DAR RESPUESTA A LOS CONFLICTOS. La disciplina en la enseñanza secundaria.

Casamayor, G. (iur. publ.), Ed. Graó, Barcelona, 1998, 159 p.

9. TÚ GANAS, YO GANO. Cómo resolver los conflictos creativamente y disfrutar con las soluciones.

Cornelius, H. y Faire, S. Ed. Gaia ediciones, Madrid, 1995, 214 p.

Publ. en anglais, Everyone Can Win : How to Resolve Conflict. Simon & Schuster Australia.

10. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS ESCUELAS. Manual para educadores
Girard, K. y Koch, S. Ediciones Granica, Barcelona, 1997, 331 p.
Publ. en anglais, Conflict Resolution in the Schools : A Manual for Educators (Jossey-Bass Education Series)
11. APRENDIENDO A RESOLVER CONFLICTOS. Manual de Educación para la Paz y la Noviolencia
Judson, S. (dir. publ.) Los libros de la Catarata, Colección Edupaz nº 8, Madrid, 2.000, 275 p. Publ. en anglais, A Manual on Nonviolence and Children
12. MEDIACIÓN EN LA ESCUELA. Resolución de conflictos en el ámbito educativo
Rozenblum de Horowitz, S. Editorial AIQUE, Buenos Aires, 1998, 320 p.
13. MEDIACIÓN DES CONFLICTOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS. Manuel para la formación de médiadores. Torrego Seijoo, J.C. (coord.), Ed. Narcea, Madrid, 2000, 244 p.
14. LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA
Porro, B. Paidós, Buenos Aires, 1999, 201 p.
Publ. en anglais, Talk It Out : Conflict Resolution in the Elementary Classroom. Assn for Supervision & Curriculum Development
15. CRECER SIN PELEAS. Cómo enseñar a los niños a resolver conflictos con inteligencia emocional. Crary, E. Ed. RBA, Los libros de Integral, Barcelona, 1998, 192 p.
Publ. en anglais, I'm mad (Dealing with Feelings). (Parenting Pr)
16. CÓMO REDUCIR LA VIOLENCIA EN LAS ESCUELAS
Johnson, D. y Johnson, R.
Ed. Paidós, Col. Paidós Educador, Buenos Aires, 1999, 161 páginas
Publ. en anglais, Reducing School Violence Through Conflict Resolution. (Assn for Supervision & Curriculum Development)
17. EL APRENDIZAJE COOPERATIVO EN EL AULA
Johnson, D., Johnson, R. y Holubec, E.
Ed. Paidós, Col. Paidós Educador, Buenos Aires, 1999, 146 páginas
Publ. en anglais, Cooperative Learning in the Classroom (Assn for Supervision & Curriculum Development)
18. The Handbook of Conflict Resolution Education : A Guide to Building Quality Programs in Schools by Richard J. Bodine, Donna K. Crawford (Jossey Bass Education Series)
19. Ready-To-Use Conflict Resolution Activities for Secondary Students by Ruth Perlstein, Gloria Thrall. (Center for Applied Research in Education)
20. Students Resolving Conflict : Peer Mediation in Schools by Richard Cohen. (Goodyear Pub Co)
21. Peer Mediation : Conflict Resolution in Schools : Student Manual by Fred Schruppf. (Research Press)

22. Ready-To-Use Conflict-Resolution Activities for Elementary Students: Over 100 Step-By-Step Lessons and Illustrated Activities That Give Grades K-6 st by Beth Teolis. (Center for Applied Research in Education)
23. Creative Conflict Resolution : More Than 200 Activities for Keeping Peace in the Classroom by William J. Kreidler (Good Year Education Series)

PAGES WEB :

En espagnol :

1. Edualter: Red de Recursos Educativos de Educación para la Paz, el Desarrollo y la Interculturalidad: base de datos. <http://www.pangea.org/edualter>
2. Educa en la Red: Recursos educativos de educación para el desarrollo. <http://www.fuhem.es/CIP/EDUCA>
3. SEP: Seminario Gallego de Educación para la Paz. <http://www.sgep.org>
4. Sedupaz: Seminario de Educación para la Paz de la Asociación Pro-Derechos Humanos. <http://www.pangea.org/sedupaz>
5. IEARN. <http://www.pangea.org/iearn>
6. EIP : Asociación Mundial "Escuela instrumento de Paz". <http://www.eip-cifedhop.org>
7. Intermediación <http://www.inter-mediacion.com>
8. Gernika Gogoratuz <http://www.sarenet.es/gernikag/>
9. Luis Dallanegra Pedraza <http://www.mundolatino.org/i/politica/negointe.htm>

En anglais :

10. IPRA: International Peace Research Association. <http://www.copri.dk/ipra/ipra.html>
11. People for Peace Project: <http://www.people4peace.com/>
12. Conflict Resolution Center International Inc. (CRCII) <http://www.ConflictRes.org>
13. People for Peace Conflict Resolution Center <http://members.aol.com/pforpeace/cr/>
14. Resolving Conflict Creatively Program (Educators for Social Responsibility) <http://www.esrnational.org/about-rccp.html>
15. Dimostenis's Page. <http://www.geocities.com/Athens/8945>
16. Cooperative Learning Conflict Resolution Center <http://www.clcrc.com/>
17. Interaction for Conflict Resolution <http://www.nicr.ca/>
18. National Institute of Dispute Resolution (NIDR y CREnet) <http://www.crenet.org>
19. National Center for Conflict Resolution Education <http://www.nccre.org/>
20. International Center for Cooperation and Conflict Resolution <http://www.tc.columbia.edu/~academic/icccr/>
21. Mediation and Conflict Resolution. <http://www.mennonitecc.ca/mcc/programs/mediation.html>
22. www.peaceculture.org [Nombreux documents et articles sur l'histoire de la guerre et de la paix et l'action de l'ONU et de l'UNESCO]
23. <http://www.gn.apc.org/peacenews> : news on peace. [Informations sur la paix]
24. <http://www.san.beck.org/NAHI-Nonviolence.html/> : about a handbook for non violence. [Sur un manuel de la non-violence]
25. <http://www.nonviolence.org/links.htm> : links related to non-violence. [Liens sur la non-violence]

En français :

26. Université de Paix (Namour-Bélgica) <http://www.universitedepaix.org/>

Conception graphique Imprimerie ROZIER - Saint-Denis la Plaine
Réimpression à l'atelier de l'UNESCO

BSP-2007WS/2 - Août 2007 - CLD/1431.7