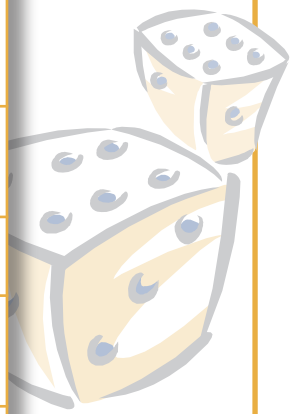
TEATRO FORO SOLUCIONES A CONFLICTOS

Los conflictos son parte natural de la convivencia, lo cual no quiere decir que siempre los resolvamos de modo pacífico y constructivo. Poner los conflictos bajo análisis y reflexionar respecto a las distintas alternativas de solución, puede ser una muy buena forma de ir aprendiendo habilidades para abordar este tipo de situaciones que se presentan frecuentemente.
La presente actividad basada en la dramatización, ayuda a los estudiantes a poner en juego distintos modos de resolución de conflictos guiados por la técnica del teatro foro.

Destinatarios	• Estudiantes de segundo ciclo básico. • Estudiantes de educación media.
Instancias de uso	• Orientación. • Sub sectores.
Objetivos	• Idear diferentes maneras de resolver conflictos. • Aplicar una mirada mutiperspectiva al análisis de los conflictos. • Aplicar diferentes estrategias de resolución de conflictos a situaciones problemáticas habituales.
Favorece el desarrollo de:	• Autocontrol, manejo de impulsos y conducta. • Manejo y expresión adecuada de emociones. • Empatía. • Toma de perspectiva. • Establecer y mantener relaciones sanas y gratificantes. • Diálogo y participación. • Comunicación asertiva.
Conducción	• Cualquier educador de la escuela: orientador, profesor jefe, psicólogo, profesor de asignatura, etc. • Un estudiante previamente preparado.
Recursos	• Sala de clases o de reuniones con suficiente espacio para hacer dramatizaciones.
Tiempo requerido	• 2 horas. (Se sugiere realizar esta actividad en dos clases continuas de una hora cada una).
Idea original	• Augusto Boal. [1] • Adaptación: Silvia Del Solar, 2005.
Colaboradores	• Cecilia Banz y Ana María Valdés (edit.), 2008.



1 La técnica de teatro foro fue creada por Augusto Boal, actor y director brasileño, cuya propuesta de Teatro del Oprimido es trabajada a nivel mundial.

...PASOS A SEGUIR

0. Motivación a la actividad (5 minutos). (Al final de esta sección se hace una propuesta para la apertura de la actividad).

1. Selección de conflicto, individual: (5 minutos)
Pedir a los participantes que recuerden una situación de conflicto. Es importante considerar para la elección del conflicto el que:

- haya interacción entre dos o más personas,
- el conflicto puede ser o no personal (lo central es aprender a resolver conflictos y no el que cada uno resuelva problemas personales).

2. Puesta en común de los conflictos, grupal: (15 minutos)
Solicitar que formen grupos (no más de 6 integrantes) y que cada uno relate brevemente el conflicto elegido. Indique que la narración no incluya los antecedentes del conflicto ni sus consecuencias posteriores, sino el momento conflictivo propiamente tal. Explicite el tiempo del que dispondrán para que los participantes se puedan organizar en relación al tiempo.

3. Selección y preparación dramatizaciones: (5 minutos)
Una vez relatados los episodios conflictivos vivenciados por los integrantes de cada grupo, se les solicita que elijan sólo uno de ellos para representar. Se sugiere que la elección sea en base a cuatro criterios:

- relevancia del conflicto para los participantes,
- interés que les suscita el conflicto para ser trabajado,
- frecuencia en que se presenta (representativo de situaciones vividas por los participantes).

Cuando ya han seleccionado el episodio, los miembros del grupo deberán preguntar, a quien narró el suceso, los detalles que requieran para comprenderlo mejor. Luego, deberán buscar lo central del conflicto, despejando lo prescindible y se deberán poner de acuerdo en el inicio, el desarrollo y cierre de la dramatización.
Se deben distribuir los roles entre los integrantes (no es necesario que todos actúen); el diálogo será improvisado en escena.

* Es importante que el conflicto se presente sin una resolución considerada adecuada por los participantes del grupo, para favorecer la reflexión posterior.

4. Dramatizaciones: (25 minutos)
Reúna a todo el grupo e invítelos a observar las representaciones sin intervenir sobre ellas. El moderador pedirá que se le asigne un nombre a cada una y los registrará en un lugar visible para todos.
*En caso de realizarse esta actividad en dos clases separadas, se sugiere que en la primera de ellas, se realicen todos los pasos previos y se comiencen las dramatizaciones durante el tiempo restante (idealmente 10-20 minutos para reservar tiempo de la segunda clase para el desarrollo del teatro foro propiamente tal).

5. Selección de conflicto para teatro foro: (5 minutos)
Una vez finalizadas las representaciones, invite al grupo a seleccionar una de las dramatizaciones para trabajar con la técnica de teatro foro, utilizando los mismos criterios con que hicieron la selección en los grupos (relevancia, interés y frecuencia). El moderador registrará en síntesis las demás historias, para que puedan ser trabajadas en otras instancias formativas.

6. Teatro foro: (40 minutos)
Se vuelve a representar la historia o episodio conflictivo seleccionado por todo el grupo y se trabaja sobre él en base a la técnica del teatro foro. Para ello:

a. Se solicita a todos los que no actúan en ella, que esta vez, participen en su resolución, interviniendo en la representación. El moderador debe precisar que la persona que intervenga puede hacerlo desde el inicio de la historia o en su desarrollo. La idea es intervenir en escena, introduciendo una nueva estrategia para resolver el conflicto.

b. Quien quiera detener la historia e intervenir, debe golpear las manos como señal de anuncio. La consigna de este momento es: "No lo diga, actúe". Todas las intervenciones deben ser dramatizadas.

c. Se explicará, asimismo, a los actores de la escena original que reciben nuevas intervenciones por parte del resto del grupo, que deben intentar defender su posición original, a menos que se vean obligados a modificar su conducta, dados los cambios que se introdujeron.

d. Se probará una intervención a la vez, permitiéndosele a quien lo hace, terminar. Sin embargo, será el foro el que decidirá si considera que la estrategia es positiva o no, apoyando con un aplauso aquella que lo amerite. No se trata de aplaudir la actuación, sino la estrategia, siempre y cuando se la considere positiva para la buena resolución del conflicto. Si no se aplaude ninguna, se continúa motivando al foro para que se busque una estrategia mejor.

e. Cada vez que una estrategia de modificación no se aplauda, se indicará por qué no gustó o por qué no es positiva la resolución que logró. Podría ocurrir también que el conflicto se agudice. Lo mismo se hará con aquella estrategia que se aplauda: deberá fundamentarse después del aplauso por qué se considera una buena resolución. No se trata de buscar recetas para la acción, sino estrategias de orientación frente a determinado tipo de conflictos.

7. Discusión: (10 minutos)

Se le preguntará a los actores del conflicto acerca de los cambios que se hicieron sobre la dramatización del conflicto y cómo los sintieron: al que intervino, cuál fue su idea al hacerlo de tal o cuál manera, y a los que se vieron obligados a modificar su comportamiento, por qué lo hicieron.

En esta etapa del desarrollo de la actividad es importante que el conductor aluda a formas de resolución del conflicto que no aparecieron en las representaciones y que son importantes como estrategias. Por ejemplo, si no apareció explícitamente el tomar la perspectiva del otro, debe explicarse y solicitar a alguien que la actúe. De ese modo, se garantiza trabajar las estrategias más importantes relacionadas con los objetivos que persigue esta actividad.

8. Cierre: (5 minutos)

Una vez finalizada la actividad, se les pregunta a los estudiantes qué aprendizajes realizaron a partir de esta experiencia. Las ideas fuerzas que se presentan a continuación puede orientar la conducción del cierre.

MOTIVACIÓN

(5 minutos)

El conflicto es parte de la vida social. Existe en las aulas, los comedores y las salas de profesores, en los pasillos y en los patios. Cuando no abordamos los conflictos de manera constructiva, lo pasamos muy mal, ya que con frecuencia, salimos heridos o enojados con las personas. Resolver conflictos es un aprendizaje que nos permite crecer como seres humanos. La actividad que vamos a realizar a continuación tiene ese objetivo. Trabajaremos con una técnica que se llama teatro foro, desarrollada por Augusto Boal, actor y director brasileño.

IDEAS FUERZA PARA EL CIERRE

- *Las relaciones humanas son complementarias. Las personas actúan de determinada manera en relación a ciertos comportamientos de aquellos con quienes interactúan. Las modificaciones en el comportamiento de una de las partes del conflicto traen cambios para la otra.*

- *Muchos conflictos surgen a partir de formas distorsionadas de la comunicación. Analizar cómo nos comunicamos en un conflicto- a través de dramatizaciones o de su registro filmado- puede permitirnos hacer conciente algunos mecanismos obstaculizadores de la comunicación, creencias, prejuicios o temores que están detrás de ellos.*

- *Poner especial atención en cómo las formas no verbales de la comunicación (gestos, tonos de voz, posturas corporales, entre otras) pueden ser fuente de conocimiento acerca de cómo se originan, desarrollan, agravan o solucionan los conflictos. Habitualmente, reparamos en lo que decimos, pero no en cómo lo decimos. El lenguaje tiene una fuerza generadora de conflictos muy fuerte en sí mismo, pero se amplifica extraordinariamente si pensamos que a ello se agrega su fuerza expresiva. No es lo mismo decir ¿de dónde vienes?, con un tono de voz cariñoso y con una mirada serena, a decirlo con voz acusadora y mirada agresiva y desafiante.*

SUGERENCIAS

- Procure escribir o filmar los conflictos dramatizados (si dispone de filmadora o grabadora). Recuerde nominarlos para que quede en sus títulos el conflicto esencial que se vivió. Los conflictos, debidamente registrados o grabados, pueden constituir un muy buen material para trabajar en distintas instancias formativas.
- Toda vez que un estudiante durante el teatro foro comienza a decir lo que se debiera hacer, en vez de actuarlo, recuerde la consigna: "No lo diga, actúe". En esta técnica se trata de pensar a partir de la acción.
- Es importante que el educador vaya aprovechando los modos de resolución de conflicto que plantean los estudiantes para irles proveyendo de un vocabulario de conceptos relacionados con la resolución pacífica de conflictos: "lo que tú estás haciendo es negociando", "tú estás tratando de ponerte en el lugar del otro", "tú estás tratando de entender desde qué perspectiva el otro se plantea la situación". De esta manera, se pueden asentar los aprendizajes de los estudiantes.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para considerar cumplidos los objetivos, en las respuestas que den los participantes a la pregunta " ¿qué aprendieron de la actividad?", se espera aparezcan ideas en la línea de:

- Darse cuenta de nuevas formas de resolver conflictos.
- Ver desde distintos ángulos los conflictos.
- Ponerse en el lugar de otros.
- Utilización y aprendizaje de nuevas habilidades sociales como el diálogo, negociación, toma de perspectiva, empatía.

MATERIAL COMPLEMENTARIO

DOCUMENTOS:
- "¿Qué son las habilidades socio afectivas y éticas?" (Romagnoli, Mena y Valdés, 2007).

FICHAS:
- "Aprender a resolver conflictos de forma colaborativa y autónoma, un objetivo educativo fundamental" (Banz, 2008)
- "Las dinámicas grupales: una técnica de aprendizaje" (Banz, 2008)

OTRAS HERRAMIENTAS:
- "¿Qué harías tú?"
- "Dilema Moral caso de Juan"

PALABRAS CLAVES

Conflictos-resolución-dramatizaciones-teatro foro- talleres