

21 de Diciembre de 2004



AUFOP

Asociación

Estatuto

Órganos colegiados

Hacerse socio

XI CONGRESOREVISTA
INTERUNIVERSITARIA

Consejo de Redacción

Último Número

Números publicados

Normas de publicación

REVISTA ELECTRÓNICA

Consejo de Redacción

Último Número

Números publicados

Normas de publicación

RECURSOS

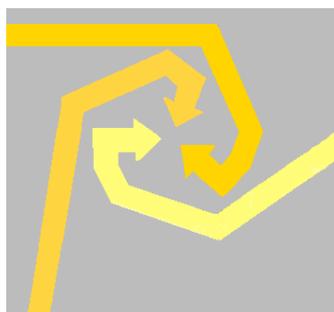
ENLACES

Revistas

Webmaster

Navegadores 4.0 y superiores
Resolución 800 x 600

» AUFOP » R.E.I.F.P. » números » revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 5(5) » artículo



D.L. VA-369-99

Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado

Continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales

ISSN 1575-0965

**Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 5(5),
(2002)**

El manejo de la conflictividad en los centros mediante la aplicación de programas integrados

Álvarez Pérez, Luis; Rodríguez Neira, Teófilo; Torío López, Susana; Viñuela Hernández, M^a Paulina; García Rodríguez, Marta; González-Castro, Paloma; Álvarez García, David, Fernández, Gerardo & Fernández García, Carmen María
Universidad de Oviedo

Resumen:

La conflictividad se produce cuando hay un choque de intereses o cuando dos o más personas compiten por objetivos o recursos que son percibidos como incompatibles. Estos choques o disputas, cuando se producen entre personas razonables, se pueden abordar mediante fórmulas de mediación para llegar a alcanzar puntos de acuerdo o programas de intervención en diferentes ámbitos que deben incorporarse como objetivos dentro del Proyecto de Centro para desarrollarlos, sobre todo, mediante los planes de acción tutorial. En esta investigación se pretende, por un lado, generar instrumentos de evaluación de los principales indicadores de la conflictividad y, por otro, diseñar programas de intervención para el desarrollo y mejora de los procesos motivacionales, estratégicos y de interacción social.

Abstract:

Conflict management in schools applying integrated programs. Conflict arises when there is a collision of interests or when two or more people strive for goals or means which are perceived as incompatible. These collisions or controversies, when they arise between understanding persons, can be undertaken by mediation to reach an agreement or by different intervention programs incorporated as objectives mainly within the tutorial program of the school. This investigation tries, on the one hand, to generate tools to evaluate conflicts and, on the other, to design intervention programs to develop and improve motivation, strategies and social interaction.

Descriptores (o palabras clave):

Conflictividad; mediación

La conflictividad, siguiendo a Funes (2001, pág. 188); se puede deber a factores interpersonales relacionados con *problemas de relación* (problemas de interacción o falta de habilidades sociales) o *problemas de información* (problemas de interpretación o falta de información). Además, existen otras causas que pueden desencadenar situaciones conflictivas, como por ejemplo, los intereses y necesidades incompatibles, la escasez de recursos, los valores y creencias diversas o las estructuras de poder desiguales.

En este sentido, conviene hacer una serie de precisiones acerca de los conceptos "conflicto" y "conflictividad". Son numerosos los autores que entienden el conflicto como desacuerdo por incompatibilidad o percepción de incompatibilidad de posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores (Torrego, 2000, pág.37; Morollón, 2001, pág. 43, etc. El conflicto así considerado se caracteriza, como señala Jares (1999, págs. 110-111), por ser necesario, natural y potencialmente positivo. Sin embargo, en la práctica cotidiana, la comunidad educativa se refiere a la situación de conflictividad como algo claramente negativo, como una situación a superar. Existe una diferencia de matiz entre ambos conceptos, "conflicto" y "conflictividad". Cuando se habla cotidianamente de que un centro, un grupo-clase o un alumno es conflictivo, suele referirse a que en estos ámbitos (institucional, grupal o individual) el conflicto, tal y como ha sido arriba definido, se afronta

negativamente, es decir, pasiva o violentamente, principalmente esta última. Cuando existe conflicto pero se gestiona por medio del diálogo (negociación, mediación o cooperación) es raro que haya queja de conflictividad.

Debe quedar bien claro, por tanto, que la distinción entre "conflicto", tal y como ha sido arriba definido (el cual es potencialmente positivo), y "conflictividad" (como sinónimo de violencia o pasividad como modos de enfrentamiento a los conflictos), no se corresponde con la señalada por algunos autores entre las perspectivas positiva y negativa del conflicto. Lo negativo no es el conflicto, sino los modos violento o pasivo de resolverlos. La manera de resolver el conflicto es lo que puede desencadenar situaciones de conflictividad.

Si existe conflictividad es porque, necesariamente, a ella subyacen conflictos que no han sido resueltos mediante la negociación, la cooperación o la mediación. En lugar de estas fórmulas, se ha utilizado la violencia o la evitación o acomodación por parte de la persona agredida (víctima en un proceso de abuso entre iguales, profesor que ve que la situación se le ha ido de las manos, etc.). De ahí que el objetivo sea eliminar las situaciones de conflictividad, las cuales están relacionadas con los modos negativos de gestión de conflictos. En concreto, la conflictividad se manifiesta en el ámbito educativo a través de una serie de comportamientos que, según Fernández (1999, págs. 43-71), se pueden concretar en actos disruptivos, violencia directa hacia las personas, vandalismo o destrozo, robos, asistencia a la escuela de jóvenes ajenos al centro, absentismo y abuso sexual.

La conflictividad, en el ámbito educativo, se pueden clasificar, siguiendo a Funes (2001):

Nivel Institucional: Es la conflictividad vinculada a las Administraciones educativas y a la organización y gestión del sistema. Así, podríamos citar, entre otros, los desajustes entre las decisiones de la administración y la aplicación de la normativa, los aspectos curriculares de los niveles educativos en que se estructura el sistema educativo, la organización y gestión de los recursos educativos, la oferta y organización de la formación del profesorado, las condiciones laborales y sociales de los profesores.

Nivel Centro: Es la conflictividad vinculada a los recursos, la organización y gestión del centro (definición del RRI, funcionamiento de órganos, etc.).

Nivel Aula: Es la conflictividad vinculada a profesores y grupos de alumnos concretos e, indirectamente, a sus familias.

Finalmente, se podría agregar un cuarto nivel, el relacionado con los agentes externos, como pueden ser el aumento de la inmigración, la violencia juvenil, la crisis del modelo familiar, y un largo etcétera de problemas políticos y económico-sociales.

A partir de esta clasificación de la conflictividad por niveles, se tratará, fundamentalmente, de trabajar la conflictividad que se produce en el aula, aunque algunas actuaciones puedan abarcar contextos más amplios. En este sentido, adoptaremos una *postura "crítica"* que tenga como objetivo un cambio, como dice Jares, en la "micropolítica del centro". Este cambio debería incluir no sólo aspectos estrictamente relativos a la institución escolar sino también relativos al contexto sociofamiliar.

A la hora de intervenir sobre estos aspectos, es importante tener en cuenta a la escuela como motor de cambio. Desde el centro educativo, es posible favorecer la aparición de un estilo positivo, asumiendo los principios siguientes:

1. Fomentar la participación de todos, sin exclusiones. Para ello, es importante crear condiciones para que todas las personas tengan la oportunidad de expresarse en grupo. Normalmente las personas más rápidas, las que tienen mayor fluidez verbal, las mayores, los hombres, son las que suelen participar.
2. Tener en cuenta las necesidades, las opiniones y los sentimientos de todas las personas. Para ello, si queremos que un grupo crezca, es importante crear el espacio necesario para que cualquier aportación sea tenida en cuenta, analizada y aplicada, si es valorada de manera eficaz.
3. Crear un clima de confianza y aprecio hacia los demás. Para ello, es preciso aprender a valorar lo positivo de las personas y trabajar desde la confianza mutua.

Estos tres aspectos tienen un gran peso específico. Sin embargo, si nos limitamos exclusivamente a ellos, corremos el riesgo de encontrarnos con un grupo cuyos miembros se sienten muy a gusto entre sí, donde existe una buena comunicación y confianza mutua, pero donde se echa en falta su poder de transformación de la realidad. Por ese motivo, es preciso añadir dos valores más.

4. Participación de todos en la toma de decisiones. Todo grupo valora la participación, no sólo a la hora de opinar, sino también a la hora de decidir mediante mecanismos de consenso.
5. Afrontar la conflictividad de forma positiva. De ahí que la creación del grupo pase por generar las condiciones psicológicas necesarias para que sus miembros aprendan a detectar los conflictos, los hagan aflorar y los regulen y controlen de manera efectiva.

Ahora bien, no todos los centros educativos suelen guiar su práctica académica en esta dirección, por lo que una evaluación exhaustiva de estos comportamientos nos ofrecería una valiosa información de cara a intervenir o no sobre dichos aspectos. A la evaluación, seguiría una intervención ajustada que consistiría en la puesta en marcha de una serie de acciones educativas cuyo objetivo sería concretar los cinco principios generales que acabamos de citar. Pues bien, los principios anteriores se han de reflejar en un Proyecto de Centro que atienda bien la diversidad y trate de favorecer la creación de un buen clima escolar y socio-familiar. Comprobar estos extremos será el objetivo de la presente investigación. Para ello, el proceso se estructura en torno a los dos ámbitos siguientes:

1. Diagnóstico y valoración del nivel de conflictividad escolar y de las variables relacionadas con el mismo (aspectos motivacionales, estratégicos y de interacción) mediante pruebas diseñadas al efecto.
2. Intervención en las variables anteriormente mencionadas a través de programas diseñados para aplicar en las tutorías

El Plan de trabajo se desarrolló de la manera siguiente:

Elaboración del protocolo de evaluación para valorar el grado de conflictividad percibido por los padres, los profesores y los alumnos de la ESO. Además de evaluar el grado de conflictividad también se controló la motivación (cuestionario dirigido a alumnos) y las habilidades sociales (EHS).

Diseño del modelo de intervención

Analizados los datos de la evaluación inicial en un Centro elegido al azar, se estableció un diseño de grupo control no equivalente, con las siguientes características: Dos aulas muy conflictivas y dos aulas bastante conflictivas reciben tratamiento, mientras que dos aulas (una muy conflictiva y otra relativamente conflictiva) se toman como grupo control. En cada una de las aulas que actúan como grupo experimental, se aplican dos tratamientos diferentes: uno de mediación y otro de estrategias y mediación. Gráficamente, el diseño quedaría como sigue:

MUY CONFLICTIVAS		BASTANTE CONFLICTIVAS			
A1 Control Ningún tratamiento	A2 Mediación	A3 Mediación y estrategias	B1 Control Ningún tratamiento	B2 Mediación	B3 Mediación y estrategias

RESULTADOS

La influencia del tratamiento aplicado ha resultado mucho más potente cuando se realiza una intervención completa que cuando se aplica una intervención parcial. La intervención completa supone tener en cuenta tanto aspectos personales (motivación, habilidades sociales, estrategias), como contextuales y de apoyo (mediación). En este sentido, se puede concluir que las aulas A3 y B3 experimentan un cambio muy significativo con respecto al nivel de partida, aunque conviene hacer constar que la mediación, aplicada específicamente en las aulas A2 y B2, supone también un control aceptable del grado de conflictividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CASAMAYOR, G. (Coord.) (1998). *Cómo dar respuesta a los conflictos*. Barcelona: Graó.
- FERNANDEZ, I. (1999). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos*. Madrid: Narcea.
- FUNES, S. (2001). Los conflictos según el profesorado: Qué son y cómo resolverlos, págs. 182-202; en I. FERNÁNDEZ (Coord.) *Guía para la convivencia en las aulas*. Barcelona: CISS. Praxis.
- JARES, X.R. (1997). El lugar del conflicto en la organización escolar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 15, 53-73.
- JARES, X.R. (1999). *Educación para la paz. Su teoría y su práctica*. Madrid: Ed. Popular.
- MOROLLON, M. (2001). Una panorámica sobre la convivencia en los centros. *Cuadernos de Pedagogía*, 304, 42-54
- TORREGO, J.C. (2000). *Mediación de conflictos en instituciones educativas*. Madrid: Narcea.

Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 5(5), (2002)

Referencia bibliográfica de este documento:

Álvarez Pérez, Luis; Rodríguez Neira, Teófilo; Torío López, Susana; Viñuela Hernández, M^a Paulina; García Rodríguez, Marta; González-Castro, Paloma; Álvarez García, David, Fernández, Gerardo & Fernández García, Carmen María (2002). El manejo de la conflictividad en los centros mediante la aplicación de programas integrados. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 5(5). Consultado el 21 de Diciembre de 2004 en <http://www.aufop.org/publica/reifp/02v5n5.asp>

Este artículo ha sido consultado 569 veces

Recibido el 25/4/02
Aceptado el 15/6/02



 AUFOP WWW

Translate into english

Copyright © 1997-2004. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado - Todos los derechos reservados