

"EL CONFLICTO EDUCATIVO"

por Mirta Mazzarella y Elvira Mesa.

Los conflictos son situaciones en las que la persona, consigo misma o con otras, entra en oposición o desacuerdo porque sus posiciones, sus intereses, sus necesidades, deseos o valores son incompatibles o percibidos como incompatibles. donde juegan un papel importante los sentimientos y las emociones.

El conflicto es inherente a la condición humana, abierto a la regulación constructiva. Modifica estructuras de poder. Supone tensiones capaces de construcción o creatividad. Son oportunidades de transformación. La relación entre las partes puede salir robustecida o deteriorada en función de cómo sea el proceso de resolución.

En educación el conflicto se manifiesta en todos los actores del proceso enseñanza-aprendizaje. En momentos de cambio, de incertidumbre, de transformaciones, en el docente confluyen los conflictos desde la oposición que supone

- ∅ No puede enseñar como aprendió. Construye el aprendizaje de manera diferente a la construcción que hoy hace su alumno y que la sociedad le exige.
- ∅ El currículum con el cual se formó y enseñó ya no responde a las expectativas escolares. No es fácil elegir los contenidos socialmente significativos para otros.
- ∅ Las relaciones vinculares con los demás docentes y con los alumnos necesitan de una toma de posición diferente, de un lugar diferente, de la redefinición del rol. Las sociedades complejas y que cambian rápidamente se encuentran en un estado de desorganización social. Diferentes partes de la cultura cambian, pero no en la misma dirección y sentido, por lo tanto en esta circunstancia la asunción de roles se torna compleja, pues no existen las pautas claras para adoptarlos. En realidad se van definiendo sobre la marcha, con tres dificultades:
 - Los sentimientos de inseguridad y la resistencia al cambio, propios del ser humano
 - La dificultad en poder redefinir un nuevo rol.
 - La posibilidad y capacidad de resolver los conflictos, que afecta a todas las relaciones personales.
- ∅ Debe incluirse en nuevas estrategias de capacitación profesional que respondan a un mundo globalizado y al mismo tiempo tengan la especificidad del contexto en que desarrolla su tarea.
- ∅ Debe ser capaz de indagar en la fuente de los conflictos personales e interpersonales y tratar de hallar estrategias que ayuden a prevenirlos y resolverlos, intentando el equilibrio moral, psíquico e intelectual necesario.

Ante esta situación, que plantea un problema intelectual, emocional, relacional y organizacional, el docente puede resistirse, paralizarse o aceptar dicha situación conflictiva, como un desafío y una oportunidad de desarrollo personal y profesional. Para nosotras, la última opción es desde donde partimos para redefinir el rol.

Para hacerlo, hay que capacitarse a partir de cuatro aspectos:

- “ Incluirse en la sociedad del conocimiento para formar en ella.
- “ Elegir contenidos, procedimientos, estrategias y proyectos con visión integradora y significativa.
- “ Intervenir e innovar en los procesos que contribuyan a la capacitación profesional y transformación de las organizaciones.
- “ Entender que el clima institucional constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio.

La escuela es hoy más que nunca el lugar donde se aprende más que el lugar donde se enseña, la escuela debe ser una organización que aprende, que cambia, que empuja los movimientos sociales. El docente configura el clima institucional a partir de sus actitudes y comportamientos si se siente parte individual y colectiva de la institución, si encuentra sentido a su misión y al proyecto educativo, si siente que ése es su lugar de pertenencia, si siente confianza en las normas y en la “palabra de los otros” y que “la suya” es importante, si puede configurar un equipo de trabajo y puede ser reconocido en sus logros.

Según Mario Martín Bris, “ el clima es una de las claves facilitadoras de una organización viva y dinámica, capaz de aprender mientras se desarrolla y se consolida.

Desde esta perspectiva, aparecen una serie de elementos que mucho tienen que ver con esa característica de organización viva (humana) y sin los que no pueden desarrollarse en positivo ninguna organización basada en relaciones humanas y necesitadas de un orden y una estructura organizacional formal y funcional.

COMUNICACIÓN

CONFIANZA

CREATIVIDAD *Clima* Organizaciones que aprenden

LIDERAZGO

MOTIVACIÓN

PARTICIPACIÓN

PLANIFICACIÓN

La Comunicación: Grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información. “Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa. Si le parecen útiles y/o funcionales

las normas internas o externas que inciden en la comunicación. Cuál es el grado de incidencia y horarios de la Institución en la comunicación

LA CONFIANZA: grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

LA CREATIVIDAD.; la organización innovadora es la que siempre está aprendiendo, la que se adapta e inicia cambios. La creatividad es la capacidad de desaprender y volver a aprender, capacidad de adaptarse y explorar nuevas posibilidades, capacidad de estar atento e integrar los cambios que se producen en el entorno social y educativo, creando la necesidad de adaptaciones, innovaciones y cambios en las organizaciones.

EL LIDERAZGO: las organizaciones son una construcción, algo que se va haciendo en el tiempo, que tiene su propia historia. El liderazgo es el motor de esa construcción histórica, social y cultural que llamamos comunidad educativa y organización en sentido más general.

LA MOTIVACIÓN: grado de reconocimiento del trabajo, percepción del prestigio profesional, valoración de la profesionalidad, autonomía en la comunidad educativa.

LA PARTICIPACIÓN: grado en que los docentes propician la participación de sus pares, padres y alumnos, cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, importancia del perfeccionamiento docente en el propio contexto institucional.

LA PLANIFICACIÓN: entendida como técnica para reducir incertidumbres y resolver problemas, como base de acción, como una serie de instrumentos técnicos puestos al servicio de la organización, con un carácter integral en el que predominan los planteamientos globales e interrelacionales de la organización.”

Cuando se enfrentan y arriesgan cambios se toman decisiones.

Todo comportamiento implica una selección, conciente o inconciente, de determinadas acciones, entre las posibles, para el que actúa y para aquellas personas sobre las cuales éste ejerce autoridad.

La DECISIÓN es el proceso mediante el cual una de estas alternativas de comportamiento para cada momento es elegida para ser realizada.

La serie de tales decisiones que determina el comportamiento a lo largo de un período, puede llamarse ESTRATEGIA (Manes).

Y ese planteo de toma de decisiones es íntimamente personal y adquiere sentido al poder socializarse.

Esta toma de decisiones implica un DESAFÍO, fundamentalmente el desafío de la propia realización.

Bibliografía consultada:

Clima de trabajo y organizaciones que aprenden: Mario Martín Bris (Educar 2000).

Dirección y Gestión de los Centros Educativos: Mario Martín Bris (Aula Abierta).

Gestión Estratégica para Instituciones Educativas: Juan Manuel Manes (Editorial Granica).

Ética Aplicada y Democracia Radical: Adela Cortina (Editorial Tecnos)

Calidad de la Enseñanza en Tiempo de Cambio: Marchesi y Martín (Editorial Alianza)

Las autoras de este artículo son parte del equipo docente de **ALFA** (Asociación de Docentes en Intercambio Cultural) Tel: 4300-9782 asociacionalfa@yahoo.com.ar