

04 noviembre 2023 – Santa Fe



Jornadas Regionales de reflexión sobre el rol del preceptor/a en la escuela secundaria santafesina



Olga Corna

- Problemáticas discursivas actuales
que desafían a la escuela

Bibiana Boccolini

- Prevención de situaciones conflictivas

Introducción

“Discriminación, apatía y desinterés, diversas formas de agresión y de violencia, subgrupos en pugna. ¿Cómo se puede resolver o prevenir estas situaciones desde una propuesta que promueva realmente un clima de buena convivencia?”

Las situaciones disruptivas en el aula expresan un malestar y es importante entender cuál es la lógica de su causalidad. De esta manera es necesario indagar las causas de los hechos para poder modificarlos incorporando actitudes y recursos técnicos facilitadores de la integración grupal, que favorezcan el bienestar de las personas dentro del aula (de todas las personas sin excepción). La tarea apunta a construir la escuela como un espacio reparador y solidario como propuesta alternativa y resistencial ante una crisis social.” (Telma Barreiro, Conflictos en el aula. Novedades Educativas)

Telma Barreiro



- Profesora en Filosofía (UBA), en distintas universidades del país, en cursos de grado y post-grado .
- Investigadora independiente del Conicet con sede académica en el IICE (Facultad de Filosofía y Letras, UBA).
- Especialista en temáticas grupales y en capacitación de docentes y coordinadores grupales.

- Trabajos en grupo

HACIA UNA COORDINACIÓN FACILITADORA DEL GRUPO SANO

BARREIRO, TELMA (2000)

- LOS DEL FONDO. CONFLICTOS, VÍNCULOS E INCLUSIÓN EN EL AULA

BARREIRO, TELMA (2009)

- Conflictos en el aula

BARREIRO, TELMA (2003)

- Son INDICADORES DE MALESTAR, “síntomas” de algo que no está bien resuelto.
- En primera instancia obedecen a algún rasgo o situación peculiar de quien toma la iniciativa de la conducta perturbadora.
- También existe una causalidad propia del devenir dinámico de la institución y/o del grupo que no permite contener estas tensiones individuales o darles un espacio para su resolución.

Entender la causalidad

- ¿Por qué habrá hecho esto?
- ¿Por qué habrá sentido el impulso de agredir de esta manera al compañero?
- ¿Por qué siempre me contesta mal?
- ¿Por qué no se puede quedar quieto?

Este es sólo el primer paso que me puede permitir actuar de la mejor manera, entender y no justificar o aceptar.

Una causa importante dentro de la multicausalidad

- La *FALTA DE INTEGRACIÓN GRUPAL* tiene relación directa con la *discriminación* y la *competencia*.

El eje competitivo, implica dejar afuera al perdedor, al más débil, al que se presenta a los ojos de la mayoría como diferente.

Hay dos grande herramientas:

1. Nuestras actitudes.
2. Recursos técnicos.

Nuestras actitudes

- Querer buscar causas y soluciones.
- Tener una actitud preventiva.
- Desalentar la exclusión, los rótulos y toda otra forma de marginación y dicriminación.
- Presentar seguridad y madurez para liderar el grupo.
- Intentar actuar con coherencia, equidad y constancia.
- Ejercicio positivo de la autoridad, en el control y debilitamiento o desarticulación de los mecanismos distorsionantes del grupo.

Recursos y técnicas

- **CURRICULARES:** es la inclusión como objetivo explícito de aprendizaje la integración. (acción preventiva)

“Así como cuando planeamos una actividad buscamos que sea atractiva, motivante, que ayude al desarrollo de aptitudes y al crecimiento del chico, que permita lograr el aprendizaje buscado, debemos incorporar también como objetivo posible de éste la integración.” (Telma Barreiro. Novedades educativas 75. 1997)

Que los niños estén en tarea y focalizando en el trabajo les permite relacionarse y construir junto al otro todos los aprendizajes, incluidos los de tipo social.

- **LA SANCIÓN**: debe ser un acto educativo, una forma de alentar el desarrollo de la conciencia moral y también de intentar reparar en algo, el vínculo dañado.
 1. No debería ser un castigo para que el responsable sufra, sino para la toma de conciencia de las consecuencias de los actos y generar respeto al otro.
 2. No explicar por qué se produjeron los hechos. Explicar o entender no es justificar, aceptar o perdonar.
 3. La falta de represión no es la causa del accionar incorrecto de un niño. En todo caso la falta de LIMITES cuando expresa o significa abandono, falta de continencia, cuando deja librado al niño a su suerte, cuando denota ausencia de un sistema de valores claramente definido...

■ **EL DIÁLOGO Y LA MEDIACIÓN** : como metodología concreta de resolución de conflictos.

1. La palabra es sanadora.
2. Poder poner en palabra lo que nos pasa nos hace más personas y nos permite crecer.
3. Expresar lo que me angustia me libera y me permite relacionarme mejor.
4. Reconocer mis errores me permite empezar a cambiar.
5. Resolver un conflicto no implica que alguien tenga que perder o humillarse, reconocer mi responsabilidad sobre algo me hace ganar, me hace libre.
6. En una buena mediación las dos partes salen ganadoras y transformadas, ya no son las mismas.
7. Que la víctima pueda comprender al victimario es un acto de amor y solidaridad, sin quitar responsabilidad.
8. Que se pueda reconocer la responsabilidad y que se pueda perdonar nos perfecciona como hombres.

¿CÓMO DEFINIR LOS CONFLICTOS?

Cuando en la relación entre personas surgen
obstáculos por OPOSICIÓN DE INTERESES
aparentemente CONTRAPUESTOS
aparece el
CONFLICTO

MÉTODOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



- Las partes están enfrentadas y son contendientes.
- Un tercero suple la voluntad de las partes al tomar decisión.
- Si una parte gana, la otra necesariamente pierde.
- La decisión se basa en derecho para sentar precedente.

- Los disputantes participan activa y conjuntamente.
- Las partes mantienen el control del procedimiento y toman sus propias decisiones.
- Se resuelve en base al consenso.
- Se buscan soluciones de mutuo beneficio.
- La decisión se basa en los intereses de los participantes.

Reflexión

LA SITUACIÓN EN LA ESCUELA DE LA SOCIEDAD ACTUAL

- Clima institucional desfavorable que obstaculiza el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Revisar el sistema de valores.
- Dificultades de comunicación en las relaciones intergeneracionales.
- Desgano profesional y la apatía estudiante.
- Diferentes situaciones de violencia y conflictos.

	Arbitraje	Conciliación	Negociación	Mediación
Qué es?	Un sistema heterocompositivo de resolución de conflictos. La solución viene impuesta desde fuera.	Un sistema autocompositivo de resolución de conflictos.	Un sistema autocompositivo de resolución de conflictos.	Un sistema de resolución de conflictos.
Quién resuelve?	Un tercero designado por las partes impondrá la solución, que luego podrá ser ejecutada en los Tribunales.	Un tercero igual e imparcial, efectúa una recomendación formal no impositiva, pero que necesita el compromiso de las partes.	Las partes trabajan junto con sus asesores, o directamente entre ellos para resolver sus desacuerdos y diferencias.	Un tercero profesional e imparcial, controlará la intervención de las partes pero no el contenido a tratar. Serán las partes quienes encuentren la solución mutuamente satisfactoria.

TÉCNICA	OBJETIVO	EJEMPLO
MOSTRAR INTERÉS	Comunicar interés. Favorecer que el otro hable.	¿Puedes contarme más sobre esto?
CLARIFICAR	Aclarar lo dicho. Obtener más información. Ayudar a ver otros puntos de vistas.	¿desde cuándo estáis peleados? ¿cómo surgió la primera discusión? Y en ese momento, ¿qué hiciste?
PARAFRASEAR	Demostrar que estamos escuchando y entendiendo que está pasando. Favorecer a que empaticen.	Entonces, para ti el problema es.... Si lo entiendo bien has dicho que.... ¿verdad?
REFLEJAR	Ayudar a tomar conciencia sobre sus propios sentimientos y emociones.	“dices que Toni te molesta y habla mal a los niños para que no se junten contigo”. “te sientes dolido cuando te acusa de que hablas mal a los amigos de él.”



- Conjunto de sugerencias básicas que cada institución debe profundizar de acuerdo con el contexto en que se halle inserta
- No prescribe sino que se propone como un texto para ser leído, discutido y analizado en forma colectiva en cada escuela

Guía de Orientación para la Intervención en Situaciones Conflictivas en el Escenario Escolar

Res. CFE N° 217/14

(aprobación CFE)

Prevenir la violencia escolar, potenciar el aprendizaje de la mediación escolar como herramienta, orientada a la resolución constructiva de conflicto.

Enseñar las estrategias y habilidades necesarias para desempeñar la función de mediador.

Fomentar un clima socio-afectivo entre las personas que formen parte del proyecto

Prevención de situaciones conflictivas

La resolución pacífica de conflictos.

Los climas institucionales.

Los valores en educación.

El aporte de las diferentes disciplinas acerca de la violencia en las escuelas.

Las legislaciones vigentes acerca de la temática

Las características actuales de los niños, adolescentes y jóvenes.

Este abordaje integral

permite el trabajo co-laborativo y co-responsable, desde una perspectiva de prevención con el aporte de herramientas como la **Mediación en la Escuela** y los **Acuerdos Escolares de Convivencia** como soporte legal institucional imprescindibles en la autogestión de los conflictos en el marco de la educación para la paz.

Muchas
Gracias!