

Reseña del libro *Educación y conflicto. Guía de educación para la convivencia* de Xesús Jares

Fecha de recepción: 30 de marzo de 2006. Fecha de aprobación: 28 de abril de 2006.

Martha E. Gómez Collado*

Xesús Jares es profesor titular de Didáctica y organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de La Coruña España. Sus principales líneas de investigación son: Educación para la paz, Derechos humanos, Conflicto y convivencia en centros, Educación para la ciudadanía y Gestión democrática de los centros.

Educación y conflicto. Guía para la convivencia trata sobre el conflicto como parte de la vida y cómo afecta a todos los ámbitos de nuestra existencia. Convivir significa vivir unos con otros con base en determinadas relaciones sociales y a unos códigos valorativos, forzosamente subjetivos, en el marco de un contexto social determinado. Xesús Jares enfatiza la necesidad de aprender a convivir de manera respetuosa y solidaria y esto es responsabilidad de toda la ciudadanía y del profesorado.

Para entender el conflicto se tiene generalmente la visión negativa de éste. En las culturas occidentales predomina la idea negativa del conflicto porque es sinónimo de desgracia, mala suerte, visto como algo patológico o aberrante, como disfunción, como violencia o guerra, como situación anímica desgraciada para las personas que están en conflicto.

El autor agrupa en dos categorías las formas negativas de interpretar el conflicto: 1) Situándola de manera negativa, mala, como algo a evitar; 2). La asocia a la violencia, confundir un estado en conflicto es posible tener una respuesta violenta.

Xesús Jares asume el conflicto como “ [...] un proceso natural, necesario y potencialmente positivo para las personas y grupos sociales”. Se-

* Profesora de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública. Maestra en Estudios para la Paz y el Desarrollo.

ñala que la clave del conflicto no está en su eliminación, sino en su regulación y resolución de forma justa y no violenta: Retoma de Lederach que “tenemos que detallar, aprender y practicar unos métodos, no de eliminar el conflicto, sino de regularlo y encauzarlo hacia resultados productivos”.

Al profundizar sobre el tema, Xesús Jares afirma que el conflicto se percibe como fines y/o valores inconciliables entre unos y otros, se produce siempre que aparezcan actividades incompatibles y una acción que es incompatible con otra que impida, obstruya, interfiera y lesione o de alguna forma haga que esta última tenga menos posibilidades de ser efectiva.

Para su estudio, existen cinco elementos en la estructura del conflicto: las causas que lo provocan, los protagonistas que intervienen, el proceso o forma en cómo encaran el conflicto, los protagonistas y el contexto en el que se produce. El proceso es un elemento central para poder entender tanto la dinámica del conflicto como las posibilidades de su resolución. Un conflicto tendrá más posibilidades de ser resuelto de forma positiva cuando se produce en un medio social cuya estructura social sea de carácter participativo, democrático y cooperativo.

La persona señalada como conflictiva es sinónimo de rebeldía, desobediencia, que no cumple con las normas. El conflicto rompe o destruye lo que la educación une o crea. Jares analiza el tratamiento del conflicto en tres grandes paradigmas desde la perspectiva educativa de la siguiente manera:

1. La visión tecnocrática–positivista del conflicto: se trata de gestionar el conflicto para mantener el control. Desde el punto de vista de la racionalidad tecnocrática, el conflicto se produce por una mala planificación o una falta de previsión. Los gestores del conflicto deben centrarse en la planificación y el control para conseguir la mayor eficacia. También existe el consenso como método de resolución de conflictos, es decir, llegar a un marco más amplio de acuerdo.

2. La visión hermenéutica–interpretativa del conflicto: se rechaza la visión anterior y sostiene que las nociones científicas de explicación, predicción y control por las interpretativas de comprensión, significado y acción. Cree que esta visión establece canales de comunicación entre individuos e incide en el cambio de actitudes, destrezas y comportamiento. Desaparecerán o se resolverán los conflictos.

3. El conflicto desde la perspectiva crítica: se considera al conflicto como un instrumento esencial para la transformación de las estructuras educativas. Desde este enfoque se intenta demostrar cómo la ideología deforma la realidad social, moral y política y oculta las causas del conflicto, la represión y la insatisfacción y somete a las personas a un conjunto bien determinado de normas y de relaciones de poder. El afrontar positivamente el conflicto puede favorecer los procesos colaborativos de la gestión escolar.

El autor afirma que “la escuela como organización es susceptible de ser explicada y organizada desde diferentes opciones ideo-

lógicas y científicas que pueden entrar en colisión y de esta forma producir una amplia y variada gama de conflictos ideológico-científicos”. Con el análisis educativo en materia de conflictos Xesús Jares señala que en las escuelas se producen estos derivados de causas ligadas a la estima propia, seguridad-inseguridad personal y comunicación en un contexto donde actúa su propia naturaleza y la especificidad de la función educativa. Desde el momento en que existimos y existe el otro hay conflicto.

4. El conflicto visto como una oportunidad para aprender y favorecer el desarrollo educativo de los centros. Aquí el conflicto se configura como un elemento necesario para el cambio organizativo y, en consecuencia, como un instrumento esencial para la transformación de las estructuras educativas. El afrontamiento positivo de los conflictos para la vida organizativa de la escuela puede favorecer o estimular los procesos de análisis y reflexión sobre nuestra propia práctica educativa; los procesos de diálogo y comunicación; la responsabilidad organizativa; la participación de los miembros de la organización, la calidad de los procesos de toma de decisiones; los planteamientos colaborativos de la organización y de liderazgo educativo. Jares resume en este aspecto la posibilidad de una mayor autonomía, una profundización de la democracia, un mejor desarrollo profesional y una mayor sensibilidad a la problemática social del centro y de su entorno.

El autor, al reflexionar sobre educar para la convivencia, puntualiza lo siguiente:

1. Aprender a convivir en la formación de grupo, la gestión democrática y el impulso de una cultura de paz.

2. La creación de grupo es indispensable para conseguir un ambiente de mutuo apoyo, confianza entre el alumnado y entre éste y el profesorado, ya que los resultados académicos son por lo general mejores.

Un conflicto tendrá más posibilidades de ser resuelto de forma positiva cuando se produce en un medio social con estructuras participativas, democráticas y cooperativas. Los elementos fundamentales para construir una comunidad de apoyo es la actitud del profesorado hacia la clase, sus opciones metodológicas y la forma de abordar las relaciones interpersonales. Jares afirma que la reciprocidad, horizontalidad y la empatía son características fundamentales en las relaciones interpersonales. Para el proceso de aprendizaje es necesaria la utilización de métodos dialógicos, experienciales y de investigación.

3. La gestión democrática en donde es fundamental la participación como elemento base de la democracia. La clave de toda convivencia es la disciplina democrática ya que se basa en los valores de respeto mutuo, de los derechos y los deberes. Todo esto con reglas previamente establecidas y acordadas entre profesores y alumnos.

4. El impulso de una cultura de paz para aprender determinadas estrategias y habilidades para resolver conflictos, enfocada hacia la construcción de una nueva cultura y relaciones sociales en donde la violencia no tenga lugar. Una cultura de paz se fun-

damenta en el respeto a la diferencia, a la diversidad, al cultivo de las diferentes creaciones culturales de los individuos y de los pueblos, ya que son patrimonio de la humanidad. La cultura de paz se basa en el debate, en la crítica, en el diálogo, en la libertad de expresión y de creación.

El autor en la parte de resolución de conflictos establece que existen muchas y muy variadas formas de resolver conflictos, pero se tiene que tomar en cuenta dos dimensiones: una es el grado de cooperación que se refiere a satisfacer los intereses de la otra parte en el conflicto y la otra es la asertividad que es el grado en el que el protagonista intenta satisfacer sus propios intereses. Para esto, existen cinco diferentes estilos de afrontar el conflicto: competir (alta asertividad y ausencia de cooperación, evitar (se evita y no se enfrenta), convenir / negociar (llegar al punto medio entre las dos posturas), acomodar (cuando uno se despreocupa de lo suyo y sólo busca satisfacer los intereses del otro) y colaborar (satisfacer los intereses de uno y a la vez de satisfacer los del otro).

Es necesario que en un programa de intervención sobre resolución de conflictos se tenga en cuenta la actitud constante de querer enseñar y aprender de los propios conflictos que cotidianamente se producen en un centro educativo; el tiempo suficiente para conocer las causas de los conflictos y comprender sus dinámicas, explorar las diversas posibilidades de resolución, ensayar y ejercitarse en las habilidades y técnicas de resolución, evaluar el grado de cumplimiento de los acuerdos; los espacios

adecuados en donde se desarrolla el programa; el apoyo y estímulo por parte del equipo docente al alumnado para que aprendan a resolver conflictos; evitar en lo posible las medidas de exclusión; mostrar compromiso; una mínima articulación del profesorado en un proyecto común; resaltar la importancia de las tutorías colectivas como las individuales y dedicar especial atención a las estrategias no violentas para afrontar conflictos.

Para facilitar y mejorar la comunicación en un conflicto, es fundamental encauzarlo desde la perspectiva democrática y no violenta. Es decir, favorecer una comunicación abierta y en la medida de lo posible que sea empática, de manera positiva. Existen elementos que ayudan a mejorar la comunicación como controlar la dinámica destructiva; propiciar un ambiente de diálogo; esclarecer el significado emocional del conflicto para los implicados; reconocer los intereses y las necesidades de la otra parte; equilibrar el poder entre las partes; mostrar interés por cada una de las partes. Un aspecto básico es la escucha activa porque es la condición imprescindible que está presente en todo proceso de resolución de conflictos.

Jares sostiene que trabajar sobre los problemas concretos que tienen las personas o grupos en oposición para buscar posibles acuerdos van ligados a la despersonalización (separar a las personas de los problemas), ver el conflicto globalmente y no sólo desde la perspectiva de uno; centrarse sobre los intereses y necesidades de cada uno, centrándose en éstos y no en las posiciones de

los contendientes y concretar las necesidades básicas que deben formar parte del acuerdo.

En cuanto a la negociación, Jares señala que es un proceso de resolución de conflictos mediante el cual dos o más partes en conflicto intentan llegar a algún tipo de acuerdo. Para esto, existen dos estilos para negociar: una se fundamenta en la idea de llegar a acuerdos amigables utilizando la estrategia de buscar la ganancia máxima para ambas partes; es decir, la negociación de tipo cooperativa, integrativa o blanda. La otra es cuando una de las partes o ambas buscan la máxima ganancia sin tener en consideración a la otra, es decir, se busca un acuerdo en el límite máximo de lo que la otra parte pueda aceptar. Aquí la negociación es de carácter competitiva, distributiva o dura.

Desde la estrategia no violenta de resolución de conflictos podemos agotar la vía de la negociación y, si fuese preciso de la mediación, antes de la votación. De esta manera, la mediación tiene gran importancia en el desarrollo cooperativo de procesos conflictivos. Ésta se utiliza cuando ha fracasado o no es posible la negociación. La mediación es la intervención de una tercera parte sin poder de decisión, al menos durante el proceso de la mediación e imparcial que facilita la negociación entre las partes. Al no aplicar en un conflicto la mediación aparece otra figura que es el arbitraje en donde se tiene poder de toma de decisión.

La misión del mediador es facilitar el diálogo y desde ahí se habla de conciliación.

Jean-François Six habla de dos tipos de mediadores: el institucional, impuesto desde arriba, habitualmente designado para resolver problemas técnicos, con posición de poder; por otro lado, los mediadores ciudadanos que nacen de la comunidad, desde abajo y sin poder.

El mediador debe evitar el peligro de la pasividad o delegación de las partes para que éste sea el que establezca la posible solución, no es un juez o un arbitro.

El autor define las habilidades y principios de actuación del mediador como:

- Valentía y capacidad de resistencia
- Dinamismo y preocupación por los demás
- Prudencia y discreción
- Confidencialidad
- Independencia e imparcialidad
- Amplia preparación en análisis de conflictos
- Conducción de procesos grupales y voluntariedad

Además tiene que basarse en la escucha activa, paciencia, replantear el conflicto, crear el ambiente adecuado y sugerir, en caso de estancamiento o sufrimiento, posibilidades de resolución de conflictos.

Si no existe unanimidad a la hora de encargar el rol de mediador, tampoco se va a dar esa unanimidad en el proceso de mediación. En el proceso de mediación es necesario clasificar el proceso e iniciar un ambiente de respeto y confianza; exposición de cada parte de su visión del conflicto. Los objetivos centrales de esta fase son dos: por un

lado, facilitar el reencuentro de las partes a través del conflicto que les une; por el otro, permitir que cada parte exteriorice su particular visión del conflicto y los sentimientos contenidos.

Dentro de los posibles acuerdos, se dan en el momento en el que uno o los dos protagonistas comienzan a pensar globalmente, a reconocer los planteamientos de la otra parte, siendo capaces de reconocer sus propios errores, incluso a pedir disculpas por ello e invitar a la otra parte a buscar soluciones.

Los acuerdos deben estar redactados en sentido propositivo, que establezca compromisos claros de comportamiento futuro y que excluyan acusaciones o recriminaciones, que no atribuya culpas o castigos y, por supuesto, que no existan frases de contenido dudoso o ambiguo, o destinadas a ofrecer satisfacción emocional.

BIBLIOGRAFÍA

Jares, Xesús R. (2004), *Educación y conflicto. Guía de educación para la convivencia*, Madrid, Editorial Popular.