

QUIEN!

RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS

Guía de recursos y
experiencias prácticas
para educadores/as



Proyecto y edición



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteizko Udala
III Plan Joven - Unidad de Juventud

Elaboración

Asociación
MATIZ
educación en valores

Asociación MATIZ
info@asociacionmatiz.org

Coordinación

Sara Maza Bustamante
Sara García Urieta

Colaboradores expertos

Ramón Alzate Sáez de Heredia
Mari Luz Sánchez García-Arista
Jesús Prieto Mendaza

Equipo técnico

Francisca Lozano Espina
Laura González Blanco
M^ª Belén Valbuena Gómez
Silvia Villar Sáez de Santa María
Luis Javier Vidán Peña

Diseño y maquetación

Jone Zugazaga Maortua

Edición

Julio de 2015





1

7

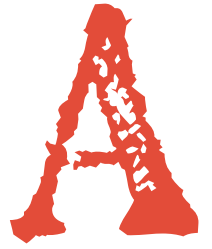
34

61

63

A. PRÓLOGO	1
B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS	7
> 1. EL CONFLICTO: HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL	8
> 2. EL CICLO DEL CONFLICTO	10
> 3. RAÍCES Y TIPOLOGÍAS DE CONFLICTOS	13
> 4. ACTORES DEL CONFLICTO	15
> 5. LA RESPONSABILIDAD EN LA RESPUESTA	17
> 6. EL PAPEL DE LAS EMOCIONES EN EL CONFLICTO	18
> 7. TIPOS DE RESPUESTA Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO	20
> 8. MÉTODOS PARA AFRONTAR CONFLICTOS	22
> 9. LA MEDIACIÓN DE CONFLICTOS	25
> 10. RESPUESTAS AL CONFLICTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS EDUCADORAS	28
> 11. ENFOQUE COMUNITARIO DEL CONFLICTO	31
C. CAJA DE HERRAMIENTAS	34
> 1. ALGUNOS DETALLES METODOLÓGICOS	35
> 2. FICHAS DE EXPERIENCIAS	44
> 3. RECURSOS PRÁCTICOS	59
D. CONSIDERACIONES FINALES	61
E. BIBLIOGRAFÍA	63





PRÓLOGO




¡BIENVENIDOS/AS!

PRÓLOGO

La influencia que ejerce la educación en la Cultura de Paz y en la gestión positiva de conflictos para facilitar la evolución pacífica de la sociedad hace necesaria la publicación de manuales sobre convivencia para trabajar en la escuela y fuera de ella. La educación para la convivencia es el eje que vertebra la transformación de la sociedad, tanto en la escuela, que representa ese espacio de aprendizaje y experimentación hacia una vida responsable en la etapa adulta, como en otros espacios comunes de socialización de nuestros jóvenes.

En estos tiempos que corren, la palabra crisis está presente a diario en los medios de comunicación y en nuestras conversaciones cotidianas con la apariencia de que la única crisis que existe, y que nos preocupa, es la crisis económica. Precisamente, por ello, sentimos la necesidad y el compromiso de asomarnos a este documento de trabajo para profesionales del ámbito educativo, formal y no formal, con una actitud optimista y esperanzadora. Nuestro primer objetivo será rescatar el concepto de crisis desde su percepción positiva, es decir, ensalzar el valor de la crisis como oportunidad, oportunidad para el debate, para la reflexión, como estímulo a la creatividad, para generar posibilidad de cambio, crecimiento y, de esta forma, retomarlo desde la educación y desde todas estas posibilidades que nos ofrece. Desde nuestra identidad pacifista y percepción positiva de los conflictos, entendemos la crisis como la mejor oportunidad que se ofrece a la Educación, reglada y no reglada, para enseñar a crecer en la diversidad y favorecer la comunicación y la toma de decisiones en ambientes heterogéneos, utilizando la palabra y el diálogo para alcanzar los acuerdos necesarios y diseñar la sociedad futura.



Vivimos en la era de la innovación y las novedades: las tecnologías de la comunicación, los nuevos modelos de familia, los novedosos movimientos migratorios, la transformación de los movimientos sociales... La escuela - y la educación en general - ha de adaptarse con agilidad a todos estos cambios que impactan de lleno en nuestra sociedad, y por ende, en las formas de convivencia de nuestros jóvenes, sirva de ejemplo la incorporación de las nuevas tecnologías entre la juventud, con la responsabilidad que estas conllevan en cuanto a su utilización y nuevas formas de comunicación; la adaptación de las escuelas a aspectos administrativos-legales respecto a familias con custodias compartidas que requieren que las cartas o documentos informativos se dupliquen para hacerlos llegar al domicilio paterno y materno; las aulas llamadas coloquialmente la ONU por la presencia de niños y niñas de múltiples nacionalidades, etc.

Por todo ello, consideramos de gran relevancia la incorporación de materiales de este tipo a mesas y reuniones de trabajo que inspiran la actividad docente y educativa de los/as formadores/as, así como la preparación en habilidades de gestión de conflictos de todas aquellas personas que forman parte de la comunidad educativa: personal administrativo, personas que se relacionan en el comedor, en los pasillos, en los patios, las propias familias. En definitiva, si queremos que la sociedad supere una crisis económica que disfraza una crisis de mayor profundidad (con muchos matices y también potencialidades), deberemos dotarnos de herramientas para la comunicación constructiva y la gestión pacífica de conflictos desde un modelo global e integrador para la convivencia. Deseamos de corazón que este material sirva para tal fin.

Ramón Alzate,
Catedrático de Análisis y Resolución de Conflictos.
Donostia-San Sebastián, Julio 2015.

¿QUÉ ES duIN!?

“duIN” es más que una simple guía, es una propuesta, una recomendación o sugerencia, una orientación, un compendio de ideas, de recursos, de experiencias... una invitación a compartir para favorecer la convivencia de nuestros/as jóvenes.

Es conocimiento teórico y aplicado, compartido y puesto a disposición de los/as agentes sociales y educativos, para abordar la resolución positiva de conflictos de nuestros/as jóvenes, de una manera fresca, desenfadada, participativa y novedosa.

“duIN” es un proyecto educativo diferente, contrastado, conformado por muchas experiencias y conocimientos diversos de personas educadoras provenientes de distintos ámbitos de la educación, que innovan cada día en su trabajo y que no escatiman esfuerzos para desarrollar buenas prácticas educativas que permitan la mejora de la práctica docente y del conjunto de la comunidad educadora. Es, en definitiva, una herramienta en permanente construcción que nos permitirá crecer de manera conjunta, tal y como se establece y gesta, de hecho, la propia convivencia.

¿A QUIÉN SE DIRIGE?

A todos aquellos agentes sociales y educativos que trabajan con grupos de jóvenes de entre 12 y 20 años, en cualquier ámbito educativo.

Pero de manera muy especial, se dirige a aquel profesional de la educación consciente de la importancia de formar ciudadanía en base a los valores de la cultura de la paz para adecuarse a lo que es y promete ser, sin duda, un contexto social enormemente complejo y una realidad cada vez, más diversa, incierta y cambiante.

¿CÓMO SURGE?

Por iniciativa del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en el marco de referencia del III Plan Joven de la Unidad de Juventud, en su línea de intervención “**Socialidad y Convivencia**”, donde se promueve la formación en convivencia y resolución de conflictos desde una perspectiva en la cual “el conflicto” se entienda como una oportunidad y como una herramienta para el crecimiento.

¿POR QUÉ TIENE INTERÉS?

Porque la educación para la convivencia de nuestros/as jóvenes es un elemento crucial de su proyecto educativo. Aprender a vivir juntos, aprender a convivir con los demás, constituye una finalidad esencial de la educación y es un reto educativo clave para la construcción de una sociedad más democrática, más justa y solidaria, más inclusiva y más pacífica.

Como educadores/as debemos alfabetizar al alumnado joven en la comprensión de sí mismo y del otro, en la percepción de posibles formas de interdependencia y relación, en la identificación e interpretación de problemas, en el análisis de sus causas y consecuencias, en los hábitos de escucha y diálogo... En definitiva, en aquellos conocimientos, habilidades, actitudes, valores y formas de comportamiento que les faciliten la regulación de sus posibles conflictos de manera positiva y enriquecedora.

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA GUÍA?

Para aprender a vivir el conflicto como una oportunidad y una herramienta para el crecimiento personal.

Para facilitar el acceso a conocimientos específicos, experiencias y recursos prácticos para afrontar la resolución positiva de conflictos tanto en el marco escolar, como en espacios de educación no formal.

Para que los/as educadores/as en su trabajo puedan ayudar a las personas jóvenes a ser críticas, responsables, solidarias y con valores ante diferentes situaciones de conflicto.

¿CÓMO LO HACE?

“duIN” busca servir de inspiración a las personas responsables de la formación de jóvenes y adolescentes en distintos espacios educativos, para que se impliquen en la consecución de este reto educativo, brindando ideas, consejos, información, dinámicas y un conjunto de experiencias y recursos de apoyo que de manera sencilla podrán servir de modelo y acicate para poner en marcha sus propias iniciativas.

Esta guía se inicia con una breve y depurada aproximación teórica al conflicto, con el fin de acercarnos a la comprensión de este fenómeno en toda su complejidad. Primer paso imprescindible para plantearnos su abordaje.

A continuación, la guía ofrece un acercamiento práctico al trabajo en gestión positiva de conflictos, incorporando:

- **D**inámicas y metodologías didácticas de trabajo con los y las jóvenes,
- **e**xperiencias novedosas y exitosas en distintos ámbitos de actuación impulsadas por diferentes entidades y centros educativos que pueden servir de inspiración,
- **r**ecursos pedagógicos accesibles a través de internet, y
- **l**a posibilidad de establecer contacto con otros y otras profesionales para compartir información e intercambiar experiencias.

¿POR QUÉ EL NOMBRE **duIN!**?

Hemos apostado por el nombre “duIN” para esta guía con intención de dotarla de personalidad e identidad propia.

Teniendo en cuenta que el sustantivo “duin”, en euskera, nos habla de digno/a, de respeto, y si jugamos con la fonética de su lectura y significado en inglés, nos acerca al concepto de hacer desde dentro, creando, construyendo, haciendo.

Porque creemos en que somos **capaces** de crear y **construir** una nueva realidad. Porque apostamos por trabajar partiendo de cada persona, **desde dentro** y desde el **respeto**, para una resolución pacífica de conflictos.



B

ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

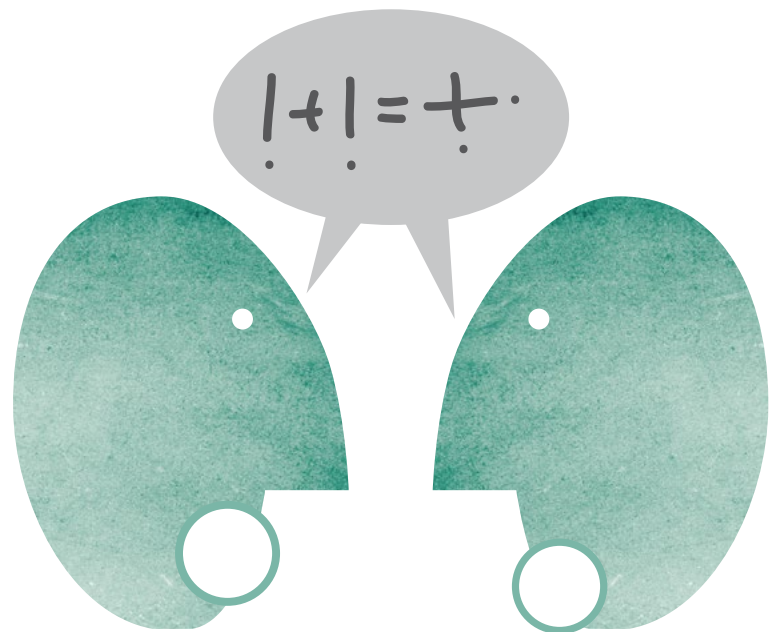


B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.1. El conflicto: herramienta para el desarrollo integral

Los **conflictos** forman parte de la vida cotidiana, de la convivencia y de las interacciones sociales y son, por tanto, “**naturales**” e inherentes a todas las relaciones humanas. Si bien es cierto que esto no siempre ha sido entendido así e históricamente ha existido una suerte de inercia hacia lo que podríamos denominar el *ideal aconflictivo*,¹ sostenido por las principales instituciones sociales, entre ellas la propia escuela y la familia, en la actualidad se considera que el conflicto no solo es inevitable, sino que además, tampoco debe interpretarse como algo negativo *per sé*. De hecho, el conflicto puede tener aspectos funcionalmente muy positivos:

- ● Evita los estancamientos, estimula el interés y la curiosidad, es la raíz del cambio personal y social, y ayuda a establecer las identidades tanto personales como grupales.
- ● Ayuda a aprender nuevos y mejores modos de responder a los problemas, a construir relaciones mejores y más duraderas, a conocernos mejor a nosotros mismos y a los demás.



¿De qué depende?

Principalmente, de que adquiramos los conocimientos y las herramientas prácticas necesarias para **prevenir y afrontar de forma constructiva los conflictos**, y seamos capaces de dar las respuestas ajustadas a cada situación de tensión que aparezca en aquellas relaciones que nos impliquen. Una vez que la persona ha experimentado los beneficios de una solución positiva a los conflictos, aumenta la probabilidad de que alcance nuevas soluciones constructivas en conflictos futuros.²

1. Domínguez, R y García, S. (2003): *Introducción a la Teoría del Conflicto en las Organizaciones*, Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Pág. 1.

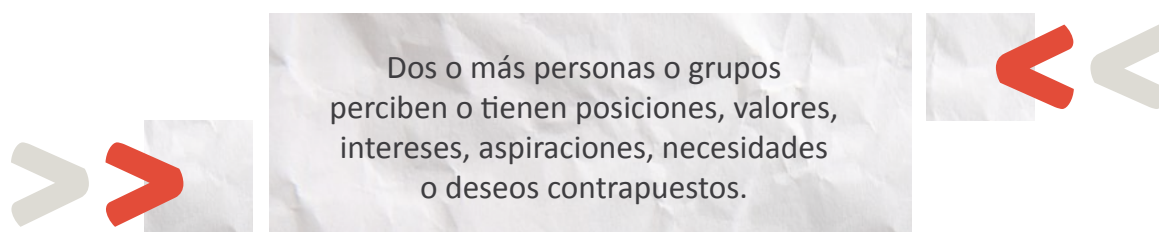
2. Alzate, R. (1998): *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*, UPV-EHU, Bilbao. Pág. 16.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Pero ¿qué entendemos por conflicto?

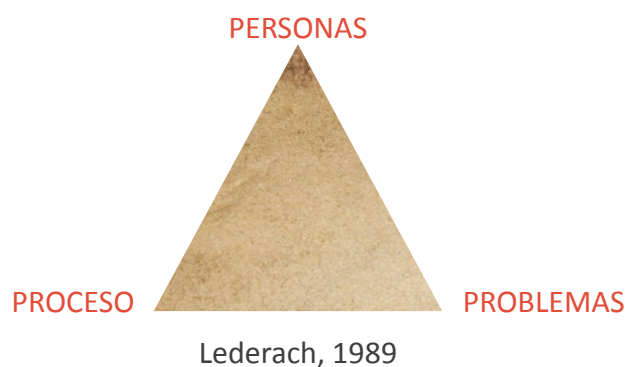
Todos los conflictos sociales implican una percepción de intereses divergentes, lo sean o no en la realidad. En palabras de Alzate, independientemente de si las diferencias ocurren entre individuos o entre estados, entre grupos o entre organizaciones, todo conflicto significa cierto grado de incompatibilidad percibida entre las partes, con respecto a los objetivos o con respecto a los medios utilizados para alcanzarlos.

Por su parte, Jares³ entiende por conflicto aquel proceso de incompatibilidad entre personas, grupos o estructuras sociales, mediante el cual se afirman o perciben (diferencia entre conflicto real y falso conflicto) intereses, valores y/o aspiraciones contrarias.



La estructura de los conflictos es relativamente simple y está conformada por la interacción de tres elementos fundamentales: personas, proceso y problema. Cualquiera de ellos o en su combinación pueden ser causa de conflicto, y en cualquier caso, siempre los encontraremos en el desarrollo y resultado de una disputa.

>>> Figura 1. Estructura del conflicto



Por otra parte, existen también otros **elementos visibles** (nuestro lenguaje verbal y no verbal, nuestras acciones, comportamientos...) y **elementos no visibles**, pero no por ello menos importantes (nuestros pensamientos, sentimientos, valores, necesidades psicológicas, prioridades, etc).⁴

3. Jares, X.R. (2004): *Educación para la paz en tiempos difíciles*, Bilbao, Bakeaz. Pág. 30.

4. Sánchez G[®]-Arista, M.L. (Coord.), (2013): *Gestión positiva de conflictos y mediación en contextos educativos*, Madrid, Reus. Pág. 48.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Generalmente, evaluamos el conflicto por la parte visible (lo que decimos y hacemos), que adquiere formas negativas, agresivas o violentas cuando se produce la crisis y el conflicto estalla. Pero, desde el punto de vista educativo y del aprendizaje en gestión de conflictos, debemos intentar dilucidar qué hay bajo esa explosión negativa (la parte no visible), qué necesidades, intereses, creencias, prioridades, etc., percibidos como no atendidos o amenazados, están causándola. Para ello, es recomendable centrarse en:⁵

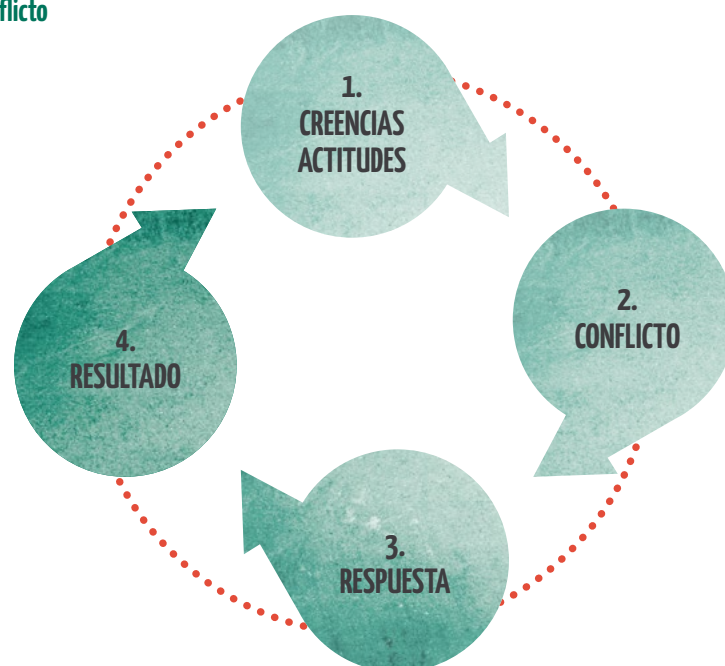
- ● Clarificar las áreas de interés y los problemas específicos, *separando las personas de los problemas.*
- ● *Descubrir las necesidades e intereses* básicos subyacentes a los problemas.
- ● *Identificar los principios y valores comunes.*

Conviene tener en cuenta además que, tanto en la génesis como en la resolución del conflicto, intervienen **no solo personas o grupos, sino también los roles, contextos y estructuras sociales en los que se hallan inmersos.**

B.2. El ciclo del conflicto

Independientemente del contexto donde aflore o se desencadene el conflicto, sea este de carácter comunitario, escolar, institucional, familiar etc., éste mostrará un ciclo evolutivo de elementos relacionados entre sí, tal y como podemos apreciar en la siguiente figura:

>>> **Figura 2. El ciclo del conflicto**



5. Alzate, *op.cit.* pág. 48.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Veamos a continuación en qué consisten estos elementos y cómo se relacionan:⁶

FASE 1. actitudes y creencias

El ciclo empieza por nosotros/as y por nuestras **actitudes y creencias** sobre el conflicto. Estas actitudes y creencias tienen su origen en diversas fuentes, como por ejemplo, en los mensajes recibidos en la infancia sobre los conflictos, los modelos de conducta de progenitores, tutores/as, profesorado y amistades, otros modelos recibidos a través de los medios de comunicación o las experiencias propias vividas en relación con los conflictos.

Nuestras actitudes y creencias afectan o condicionan la forma en que respondemos ante un conflicto.

FASE 2. el conflicto

En este punto el conflicto ocurre dado que es un proceso inherente a las relaciones sociales y es inevitable en todo marco de relación. Es un fenómeno, por lo tanto ubicuo y universal.

FASE 3. la respuesta

Es el momento en el que actuamos. Podemos gritar, intentar hablar sobre la situación, o podemos, simplemente, abandonar. Nuestro sistema de actitudes y creencias personal, a menudo, nos lleva a reaccionar de la misma manera ante distintos conflictos. Este hecho nos puede decir mucho sobre nosotros/as mismos/as y sobre nuestros patrones de respuesta en las situaciones de conflicto.

FASE 4. el resultado

La respuesta tenderá siempre a llevarnos al mismo resultado. La consecuencia servirá para reforzar la creencia y de este modo el ciclo se mantiene. En la mayoría de los casos, el resultado del ciclo del conflicto refuerza nuestro sistema de creencias y lleva a la perpetuación del mismo patrón.

6. Alzate, R. (2004): *Curso-taller de habilidades de resolución de conflictos en el marco escolar*, Pamplona, GEUZ - UPV / EHU. Pág. 3.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Cada persona llevamos una “mochila” –metafóricamente hablando–, en la que vamos metiendo, a través de la educación, de las experiencias e interacciones con los/as otros/as, creencias, actitudes, hábitos, valores, intereses, estilos relacionales y comunicativos, etc. En definitiva, nuestra cultura, la cual determina qué tipo de conductas, con carácter general, se entienden como conflictivas y qué comportamientos se consideran adecuados o no a la hora de dar respuesta. Cuando nos relacionamos con otra persona, ésta a su vez tiene su propia “mochila” con diferente contenido, por lo que es natural que surjan tensiones -conflictos- al entrar en contacto nuestras diferencias. Hasta aquí, todo normal. Donde realmente “nos la jugamos”, es en el tipo de respuesta que damos a esas tensiones.

Aprender a **responsabilizarse de la respuesta y a ajustarla de forma inteligente a cada situación** es el contenido principal del **APRENDIZAJE DE LA CONVIVENCIA**, así como de la **competencia social y ciudadana**, a través de la cual alfabetizamos al alumnado en conocimientos, destrezas y valores sociales y ciudadanos, de forma que sean capaces de recabar información, de analizarla, de identificar problemas, de interpretar y valorar información y propuestas, de establecer interrelaciones entre las causas y las consecuencias, de escuchar, dialogar, comunicar y proponer soluciones y de trazar planes personales de actuación coherentes y responsables consigo, con la sociedad próxima y con el conjunto de la humanidad. ¡Casi nada!

La competencia social está conformada por muchas habilidades situadas a distintos niveles: comportamiento, pensamiento y emociones, pero además, implica cuatro habilidades sociales relevantes para la educación del alumnado, futura ciudadanía pacífica, cooperativa y solidaria, son las habilidades de solución reflexiva de problemas interpersonales, la negociación, el comportamiento de ayuda/cooperación, y la conducta solidaria.⁷



7. Triana, M.V. (2001): “Educación y competencia social: un programa para el aula. Aprender a ser personas y a convivir: un programa para secundaria”, en Federación de Enseñanza de CC.OO. (2001): *Los problemas de la convivencia escolar: un enfoque práctico*. Política Educativa, Madrid. Federación de Enseñanza de CC.OO. Págs. 89-116.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.3. Raíces y tipologías de conflictos

Como hemos visto el conflicto está relacionado con la percepción de incompatibilidad, de escasez de recursos o recompensas, y con la interferencia del/de la otro/a. Es fundamental, por consiguiente, tener en cuenta que en cualquier conflicto la percepción de las personas involucradas es lo principal. Su forma de percibir el conflicto, los objetivos, las intenciones y motivos del/de la otro/a determinarán, casi siempre, la intensidad de la contienda.⁸

Al igual que existen numerosas definiciones del conflicto, podemos encontrar distintas clasificaciones y tipologías sobre los mismos. Esta gran diversidad se debe, entre otras razones, a los diferentes enfoques que cada autor/a elige para clasificar el conflicto según distintos criterios. El grado de conciencia que se tiene de la situación conflictiva, su naturaleza, su grado de magnitud y dimensión o su nivel de intensidad son, entre otros, algunos de los criterios utilizados, como podemos observar en el siguiente cuadro resumen:⁹

>>> **Tabla 1. Tipos de conflicto**

CLASIFICACIÓN	TIPOS DE CONFLICTO
Según la conciencia que se tiene de los conflictos	Conflictos latentes, emergentes y manifiestos (Moore, 1995)
Según el grado de magnitud y las dimensiones de los conflictos	Conflictos intrapersonales, interpersonales, intragrupal, intergrupales, intranacionales, internacionales y mundiales (Fisher, 1990)
Según la intensidad del conflicto	Conflictos tratables (de baja intensidad) e intratables (de alta intensidad), según Kriesberg (Morales, 1999)
De forma general...	Conflictos según los colectivos implicados, las causas, el tipo de comportamiento, la temática y la percepción (Burguet Arfelis, 1999)

Quizás una de las clasificaciones más operativas para nuestra labor educativa sea aquella que se centra en el contenido del conflicto. Autores como Deutsch y Thomas, nos la ofrecen:

Deutsch (1969) distingue los conflictos en función de los asuntos sobre los que versan poniendo el énfasis en el origen temático de los mismos, y señala las siguientes categorías:

- ● Control de recursos (dinero, poder, espacio).
- ● Preferencias personales incompatibles con las de los/as otros/as, intereses deseos o valores contrarios o simplemente diferentes.
- ● Información o creencias distintas.

8. Lederach, J.P. (2000): *El abecé de la paz y los conflictos. Educación para la paz*, Edupaz 10, Madrid, Catarata. Págs. 57 – 58.
9. París, S. (2009): *Filosofía de los conflictos. Una teoría para su transformación pacífica*, Barcelona, Icaria. Págs. 36 – 37.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Thomas (1992), por su parte, distingue entre:

- ● **Conflictos de objetivos o intereses**

Las partes desean resultados aparentemente incompatibles o divergentes (satisfacer necesidades personales, obtener recursos escasos, etc.). La consecución de los objetivos de cada parte amenaza u obstruye el logro de los objetivos de la otra.

- ● **Conflictos de juicio u opinión-conflictos cognitivos**

Implica diferencias sobre temas de hecho o empíricos. Una parte percibe que la otra ha llegado a conclusiones diferentes (incorrectas). Pueden denominarse controversias.

- ● **Conflictos normativos-conflictos de valores**

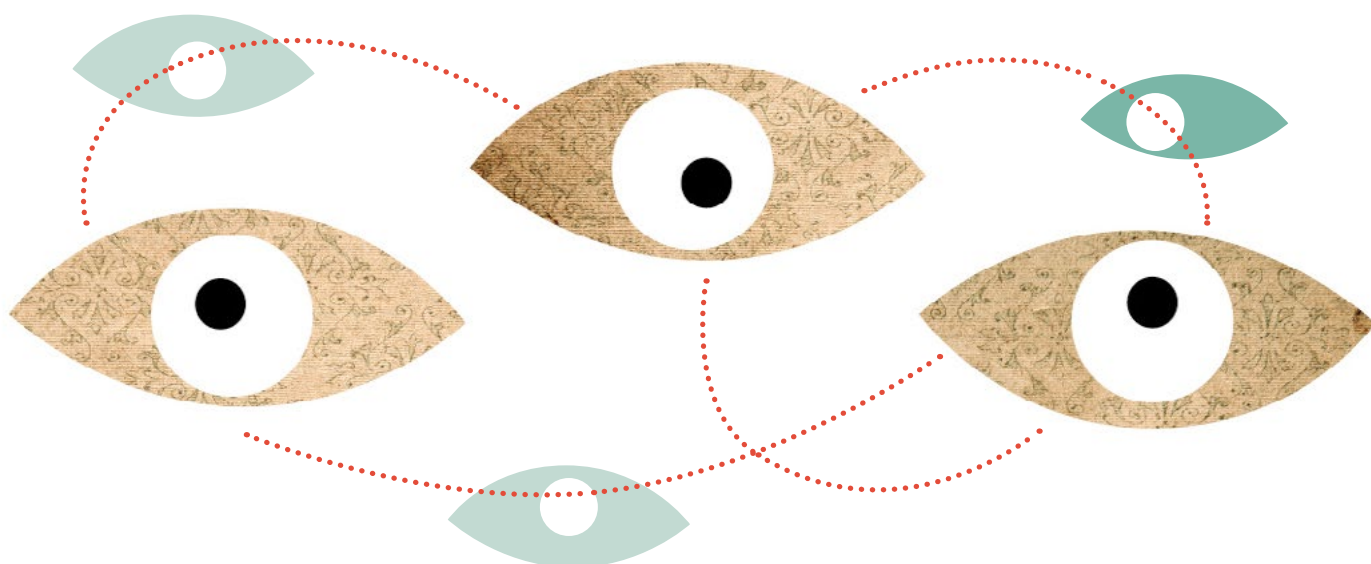
Se centran en la evaluación de una parte sobre la conducta de la otra en términos de expectativas o sobre cómo la otra debería comportarse. Estas expectativas pueden implicar varios tipos de estándares de lo que es una conducta apropiada: éticos, nociones de equidad, justicia, respeto a jerarquías de estatus y otras normas del sistema socio-cultural, etc.



B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.4. Actores del conflicto

Entendemos por actores del conflicto a las personas o grupos implicados, que podrían ser tantos como unidades humanas podamos imaginar, por ejemplo: una persona, un grupo de amigos, una clase, etc.¹⁰ Pero el escenario del conflicto está habitado no solamente por las personas protagonistas, cuyas actuaciones directas determinan el camino y evolución del conflicto, sino también por otros actores que lo condicionan en parte, incluso a veces de forma significativa. Imaginemos una pelea entre dos adolescentes, ¿sería igual sin el círculo de compañeros/as observadores/as que “evaluarán” el nivel de fuerza y violencia, de cada protagonista? Los/as observadores y observadoras tienen también responsabilidad sobre lo que ocurre.



La búsqueda de **APOYOS** es de vital importancia en los conflictos. Instintivamente, los buscamos para sentirnos fuertes y poseedores de la razón, y **colonizamos a otros miembros del grupo**, pudiendo llegar a reforzar nuestras actuaciones negativas contra “mi enemigo/a”. Esta es, por ejemplo, la dinámica del **bullying**: busco una **víctima** y aliento a un grupo que pueda manejar para acosarle, agredirle, humillarle... El sentimiento de poder crece y, como una droga, necesita más estímulo cada vez. Es importante tomar en consideración que esta dinámica utilizada por las personas acosadoras, a menudo responde a la necesidad de reconocimiento social buscando la mejora de su propio autoconcepto y autoestima.

De esta forma, en gran parte de los conflictos interpersonales encontraremos, además de las personas involucradas directamente, a otras personas implicadas de manera indirecta pero que condicionan e influyen la dirección y el resultado del proceso conflictivo.

10. Muñoz, F.A. y Molina, B. (2004): *Manual de paz y conflictos*, Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, Universidad de Granada. Pág. 175.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Por otra parte, debemos tener en cuenta que las personas involucradas en el conflicto tienen valores, intereses, necesidades y una perspectiva propia sobre el problema que motiva y encauza sus acciones. Perspectiva que se forma de acuerdo a cómo le afectó lo sucedido. Teniendo en cuenta este hecho, siguiendo a Lederach y Chupp (1995), deberíamos analizar todo conflicto siguiendo el siguiente esquema:

A. Identificar los grupos y personas involucradas:

1. ¿Quién/es está/n directamente implicado/s?
2. ¿Quién/es está/n indirectamente implicado/s pero tienen interés o puede influir en el resultado?
3. ¿Qué tipo de liderazgo ejercen?
4. ¿Qué influencia o poder tienen sobre los demás?, ¿es una relación de iguales?, ¿de qué forma?
5. ¿Existen o podrían existir coaliciones entre los/as implicados/as?, ¿entre quiénes?, ¿por qué?

B. Percepción del problema:

1. ¿Cómo perciben el problema?, ¿cómo lo describen?
2. ¿Cómo les ha afectado?
3. ¿Qué sentimientos sobresalen?, ¿con qué intensidad?
4. ¿Qué soluciones sugieren?, ¿cuáles son sus necesidades e intereses?
5. ¿De qué manera podría replantearse el problema para mejorar la percepción?

Como nos señala este mismo autor, la presencia de nuevos actores y de nuevas condiciones crea un contexto diferente y modifica la estructura de relaciones de las partes en conflicto.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

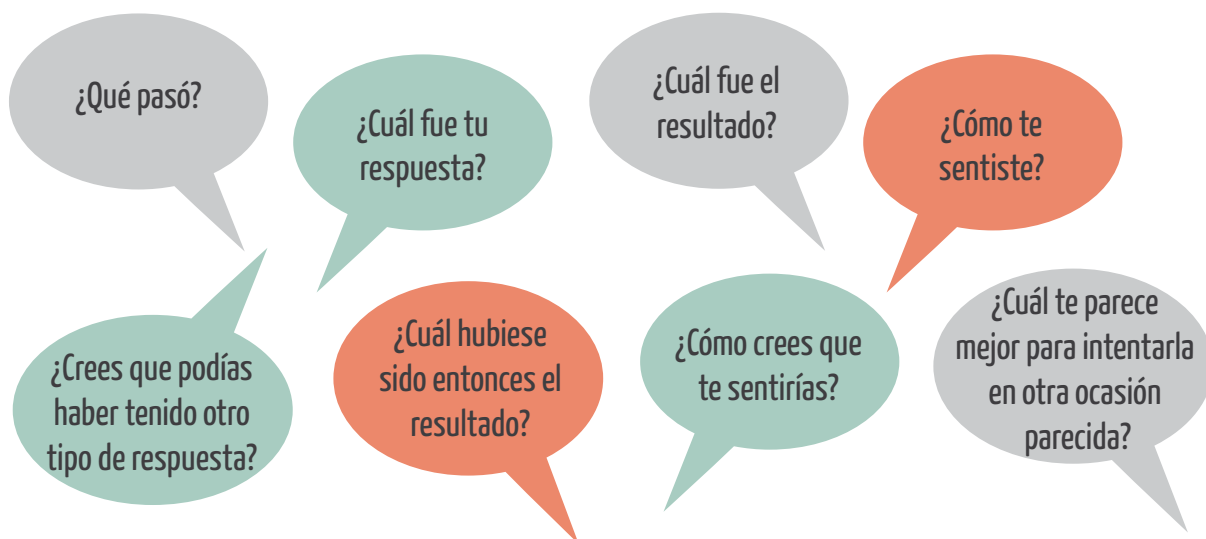
B.5. La responsabilidad en la respuesta

Encaminamos el conflicto hacia un resultado positivo o negativo cuando seleccionamos el tipo de respuesta que damos a las tensiones con los/as otros/as. De ahí la importancia de la respuesta que brindamos en cada caso.

La toma de conciencia de la responsabilidad sobre mis conflictos, en lugar de enfocar en el/la otro/a como “culpable” permite que mi mente, con actitud abierta y creativa, busque entre las respuestas posibles, aquellas más ajustadas, lo cual nos facilitará iniciar el camino constructivo del conflicto y evitar que estalle la crisis con toda su carga destructiva.

En resumen, la responsabilidad implica **pasar de visualizar a la otra persona como culpable a pensar “¿Qué puedo hacer?”**. Interiorizar este cambio tiene un gran potencial educativo.

Imaginemos el efecto de preguntar a cada una de las partes que actúan en el conflicto:



Este entrenamiento, tanto en conflictos individuales como grupales mejora las relaciones y, como consecuencia, la convivencia.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.6. El papel de las emociones en el conflicto



“No olvidemos que los sentimientos están dirigidos a la acción. Nos ayudan a evitar situaciones destructivas o a perseguir las convenientes”.

J.A. Marina

Los conflictos generan emociones que en muchas ocasiones pueden ser un grave obstáculo para facilitar su resolución positiva. A su vez, las emociones pueden generar conflictos. Existe, por lo tanto, una interacción permanente entre emoción y conflicto.

Existe también una interacción continua entre emoción, pensamiento y acción. Las emociones influyen en qué pensamos y en qué hacemos. A su vez, los pensamientos influyen en la forma de experimentar las emociones y en las acciones. Y por último, las acciones también repercuten en el pensamiento y en la emoción. Esta interacción se deberá tener presente en cualquier propuesta de regulación de las emociones.

Como educadores/as debemos ser conscientes de que todo aprendizaje de resolución de conflictos debe ir acompañado, necesariamente, de un aprendizaje emocional, que ayude al alumnado a conocer su propio funcionamiento emocional -qué emociones les afectan, de qué manera lo hacen y cómo reaccionan ante ellas- así como el funcionamiento más frecuente en las demás personas. En definitiva, un aprendizaje que proporcione instrumentos para detectar las emociones, sus causas y sus consecuencias.

La tabla siguiente ilustra la relación que existe entre pensamientos y algunas de las principales emociones¹¹ desencadenadas por situaciones de conflictividad y puede resultar de interés tenerla en cuenta en nuestra labor educativa.

11. Redorta, J., Obiols, M., y Bisquerra, R. (2006): *Emoción y conflicto. Aprenda a manejar las emociones*, Barcelona, Paidós. Págs. 26 -28.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

>>> **Tabla 2. Relación entre emociones y pensamientos que las generan**

Ira	Pienso que alguien me esta tratando de forma injusta. Alguien se aprovecha de mí; abusa de mí. Me siento ofendido, insultado, maltratado, etc.
Miedo	Tengo un peligro real e inminente ante mí, cierto para mi vida, la vida de mis seres queridos o mis intereses.
Ansiedad	Pienso que puedo estar en peligro por algo con pocas probabilidades de que suceda. Pienso en la forma «¿Y si... ?».
Tristeza	Pensamientos de pérdida: un rechazo sentimental; la muerte de un ser querido; la pérdida de un puesto de trabajo; etc.
Vergüenza	Creer que no se ha estado a la altura de lo que se esperaba de uno. Creer que se ha hecho el ridículo. Cometer un error, «meter la pata», herir a alguien. No estar a la altura de las propias exigencias morales.
Culpa	Me condeno a mí mismo/a por lo que he hecho (error, fallo, ridículo, daño, etc.). En la culpa me condeno a mí mismo/a; en la vergüenza creo que son los/as otros/as los que me condenan.
Frustración	Pienso que los acontecimientos no satisfacen mis expectativas. No he logrado lo que deseaba.
Decepción	Pienso que alguien no ha hecho lo que yo esperaba. Otra persona no ha logrado lo que yo esperaba que lograra.
Inferioridad	Me comparo con los demás y pienso que son superiores a mí.
Desesperanza	Me digo a mí mismo/a que mis problemas no se solucionarán nunca. Las cosas no mejorarán, sino que irán a peor. Cunde el desánimo.

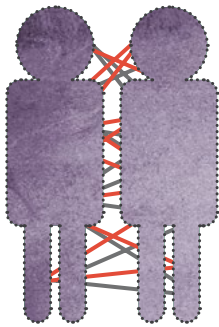
Las emociones son importantes porque, además, predisponen a la acción. Es decir, cada emoción concreta despierta un abanico de posibles respuestas. De esta forma, por ejemplo, ante una situación de miedo podemos huir o escondernos, la ira, por su parte, nos predispone hacia el ataque, la tristeza hacia la soledad o las ganas de llorar, etc.

Según distintos autores en relación con los conflictos podemos clasificar los sentimientos que se generan en “negativos”, “pasivos” o “positivos”. Los primeros serían aquellos que favorecen el surgir de la violencia, los segundos de la indiferencia, y los últimos de los medios pacíficos adecuados para la transformación positiva de los problemas.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.7. Tipos de respuesta y estilos de afrontamiento

¿Alguna vez nos hemos preguntado qué respuestas damos ante los conflictos que surgen en nuestras vidas? Si partimos de nuestra propia experiencia y de las respuestas que damos, ¿cuál es nuestro papel como educadores/as en los grupos con los que trabajamos?, ¿trasladamos nuestra forma de actuar a los grupos?



“Para conseguir la paz es necesario regular los conflictos de manera positiva”

Bruce D. Bonta



Es importante tener claro que la respuesta al **conflicto se co-construye**¹² entre las dos o más personas que interaccionan, entre todas las personas implicadas en el conflicto. La relación que se establece entre estas personas es clave, aunque cada uno/a tiene responsabilidad sobre su respuesta, y hay que tenerla en cuenta para continuar esa co-construcción de forma adecuada, es decir, para encauzar las tensiones hacia el encuentro, el entendimiento, el acuerdo.

Para adquirir esta habilidad es interesante conocer los distintos estilos de afrontamiento del conflicto, a fin de tomar conciencia del propio y reconocer el de los demás para una mejor gestión, sobre todo cuando trabajamos con grupos. Según Cascón,¹³ ante la percepción de una tensión, existen cinco grandes actitudes que recogemos en la siguiente tabla:

Tabla 3. Actitudes ante el conflicto

COMPITIENDO (gano/pierdes)	Intentando ganar, quedar por encima.
ACOMODÁNDOME (pierdo/ganas)	Cediendo, sin tener en cuenta mis intereses.
EVITANDO (pierdo/pierdes)	Haciendo como que no va conmigo.
COLABORANDO/COOPERANDO (gano/ganas)	Buscando soluciones que satisfagan a todas las partes implicadas.
COMPROMISO/NEGOCIACIÓN	Cuando es difícil llegar a una colaboración plena, se pueden buscar soluciones para que todas las partes ganen en lo fundamental.

12. Sánchez G⁹-Arista, M.L. (Coord.)(2013): *Gestión positiva de conflictos y mediación en contextos educativos*, Madrid, Reus. Pág. 51.
13. Cascón, F. (2001): *Educar en y para el conflicto*. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos, Universidad Autónoma de Barcelona. Págs. 10 – 11.

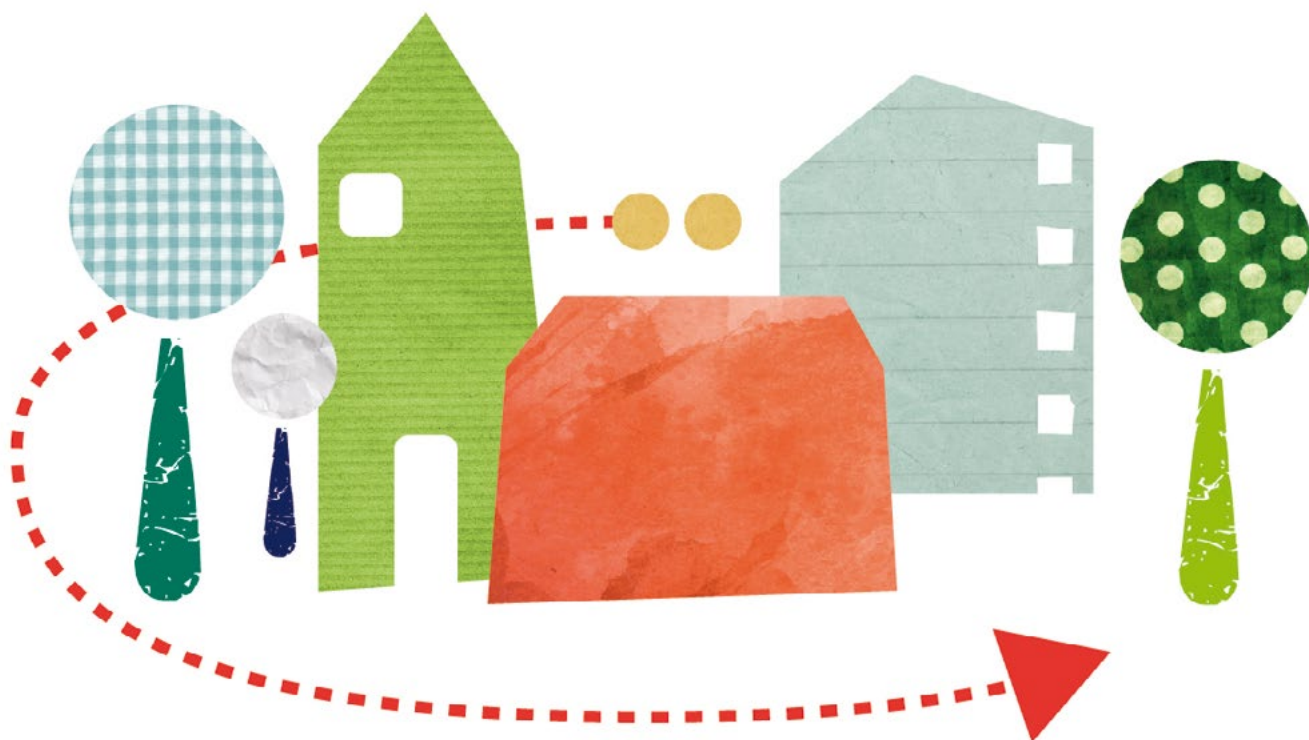
B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

La **COOPERACIÓN/COLABORACIÓN** representa el modelo hacia el que tenemos que encaminar el proceso educativo, ya que es un modelo en el que todas las partes implicadas en el conflicto salen ganando.

Aunque no hay estilos puros de afrontamiento, sí que hay tendencias primarias, que tienen una gran carga educativa y de modelos aprendidos, principalmente en la familia y durante la infancia, como hemos visto.

Partiendo de los estilos iniciales de respuesta ante el conflicto que tiene los/as jóvenes de nuestros grupos podremos ver qué tipo de entrenamiento tendremos que realizar para que su respuesta se vaya encaminando hacia el compromiso, por ejemplo:

- ● El estilo **COMPETITIVO** mejora entrenando en **EMPATÍA**: siendo capaces de ponerse en el lugar de la otra persona.
- ● El **EVITATIVO Y ACOMODATIVO**, mejoran entrenando en **ASERTIVIDAD**, es decir, en defender los propios intereses con formas positivas.
- ● El **COLABORATIVO**, curiosamente, debe entrenar en **ASERTIVIDAD** también, sobre todo si siempre se siente obligado a agradar.

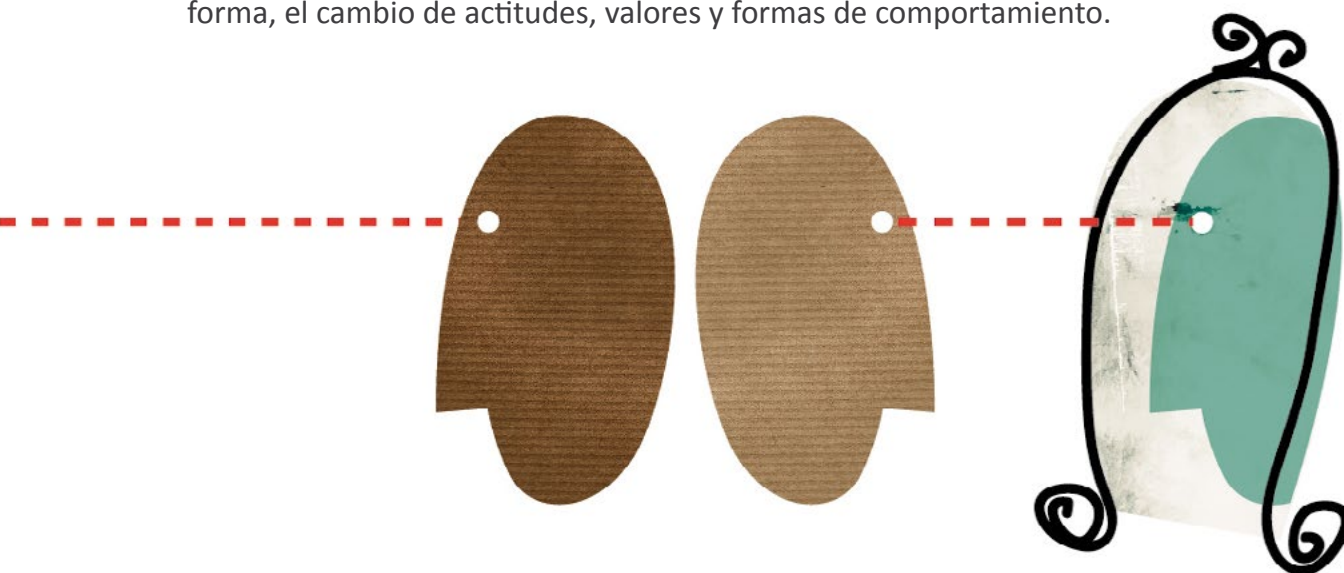


B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.8. Métodos para afrontar conflictos

Pero, ¿cómo tenemos que educar a nuestros/as jóvenes para afrontar el conflicto de manera positiva?, ¿cómo podemos ayudarles a reaccionar de forma responsable, constructiva y cooperativa dentro de los grupos a los que pertenecen? Para abordar la resolución de conflictos de manera positiva y pacífica, debemos poner el acento no solo en el aprendizaje conceptual, sino también en las actitudes, valores y normas. Para ello, la metodología que desde el ámbito de la educación para la paz nos ofrece el enfoque socioafectivo puede ser un buen punto de partida.

El **ENFOQUE SOCIOAFECTIVO** se basa en la experimentación directa del aprendizaje, en vivenciar en primera persona aquella situación que estamos trabajando para comprenderla en profundidad y conectar con los sentimientos que nos despierta facilitando, de esta forma, el cambio de actitudes, valores y formas de comportamiento.



Según Farré¹⁴ podemos dar una clase magistral al alumnado desde un enfoque teórico y que no tenga calado lo que queremos transmitir por ser un contenido abstracto, ajeno a sus vivencias y con el que le cueste conectar. Cuando planteamos que se utilice el enfoque socioafectivo, pretendemos que nuestros/as jóvenes puedan experimentar en “su propia piel” las distintas situaciones a trabajar, a través del juego de rol, por ejemplo, de tal manera que cada participante pueda generar su propia opinión al respecto y sea capaz de compartir su experiencia con el resto del grupo. Esta suma de experiencias en el grupo facilitará la generación de un espíritu crítico y profundo sobre la temática tratada, aspirando a que se promuevan transformaciones positivas personales respecto a la percepción previa sobre ese mismo tema.

Para poder educar en el conflicto desde la educación para la paz, Cascón propone trabajar el conflicto, fundamentalmente, en tres niveles consecutivos, estos son: la prevención,¹⁵ el análisis y negociación y la mediación.¹⁶ Veamos brevemente cada uno de ellos:

14. Farré Salvá, S. (2004): *Gestión de conflictos: taller de mediación. Un enfoque socioafectivo*, Barcelona, Ariel. Págs 18-20.

15. Terminología acuñada por J. Burton que a diferencia de la prevención, que supondría trabajar para evitar el conflicto, busca promover unas relaciones cooperativas que reduzcan las posibilidades de resolución violenta de los conflictos cuando estos aparecen.

16. Cascón, F. (2001): *Educar en y para el conflicto*. Cátedra UNESCO sobre Paz y Derechos Humanos, Universidad Autónoma de Barcelona. Pág. 13.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

PROVENCIÓN

Tradicionalmente se ha hecho hincapié en la idea de “prevenir los conflictos” para actuar antes de que estallen, entendiendo el conflicto como algo negativo, como algo que tenemos que evitar. Sin embargo, como ya hemos visto, esto no es posible, y debemos aprender a convivir con ellos. A través de la provención desarrollaremos una serie de habilidades y estrategias que ayuden a afrontar los conflictos mejor cuando estos lleguen. La provención, según Arellano¹⁷ está relacionada con potenciar en los/as jóvenes la adaptación a los cambios, la autonomía, el espíritu cooperativo, la pluralidad de valores para que con un pensamiento dialéctico y en cons-

tante evolución puedan comprender la diversidad. Construyendo así las bases de una sociedad plural y democrática donde la paz, la libertad y el respeto a los demás esté internalizado como forma de vida.

La provención desde el punto de vista educativo se tiene que trabajar desde las primeras edades creando espacios de confianza a través de técnicas y juegos que ayuden a los/as menores a aumentar la confianza en uno/a mismo/a y en los demás, desarrollando habilidades de comunicación efectiva y escucha activa, o estableciendo relaciones y espacios cooperativos de aprendizaje.

ANÁLISIS Y NEGOCIACIÓN

Que nos facilitará el aprendizaje, a la hora de analizar e intervenir en los conflictos, de separar y tratar de manera diferenciada los tres aspectos fundamentales presentes

en todo conflicto: las personas implicadas, el proceso y el/los problema/s (los intereses o necesidades contrapuestos).

>>> Breve croquis de un conflicto

Personas

- > ¿Quién está involucrado en el conflicto y de qué manera?
- > ¿Cuáles son sus bases de poder y/o influencia?
- > ¿Qué percepción tienen del conflicto y cómo les afecta?

Proceso

- > Analizar el proceso transcurrido hasta ahora: ¿qué ha desencadenado el conflicto?, ¿qué factores se han ido sumando y agudizándolo?, ¿qué influencias moderadoras ha habido?, ¿qué soluciones se han ensayado y qué resultados se ha obtenido?
- > ¿Cómo se está desarrollando la comunicación? Distorsiones: estereotipos, rumores, información errónea o falsa...

Problema

- > Describir el “meollo”: ¿cuáles son los intereses y necesidades que sostienen la posición que mantiene cada parte? Necesidades humanas básicas que deberán tenerse en cuenta para su satisfacción. Diferencias de valores.
- > Analizar los recursos existentes que pueden utilizarse: personas que pueden ser constructivas, necesidades comunes o, al menos, no excluyentes, ofertas que se pretende hacer.

Tomado de Cascón, 2001.

17. Arellano, N. (2007): “La violencia escolar y la prevención del conflicto”. Revista ORBIS, año 3, nº 7, Págs. 31-32.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Ponerse en el lugar de otra persona, diferenciar posturas o posicionamientos diversos, detectar las necesidades de las partes, ser capaces de jerarquizarlas, entender que no hay una única solución, ayuda a desarrollar la flexibilidad y la creatividad para poder abrirse a nuevas soluciones. De esta forma, los/as jóvenes aprenden a resolver por ellos/ellas mismos/as sus conflictos.

La **negociación** supone la puesta en marcha de un proceso de regateo entre las distintas partes en conflicto. Los/as participantes se juntan de manera voluntaria

para poner en común sus necesidades o intereses, intercambiar propuestas y posibles soluciones que resulten satisfactorias para ambas partes, e incluso solventar cuestiones tales como el sentido de su relación futura o los procedimientos que adoptarán para resolver futuros conflictos.

Algunas herramientas para favorecer este método de resolución de conflictos entre nuestros educandos pueden ser las técnicas de visualización, los mapas de conflictos, las técnicas orientadas al diálogo y al debate o las técnicas de generación de ideas.

MEDIACIÓN

Es una herramienta alternativa, dentro del proceso clásico de resolución de conflictos, al que se llega cuando se han agotado las posibilidades de resolver un conflicto entre las personas implicadas por ellas mismas. Entonces se puede recurrir a que una tercera persona intervenga y ayude a restablecer la comunicación y crear un clima y espacios adecuados para resolver el conflicto.¹⁸

Esta persona neutral es conocida como la mediadora y sólo participa favoreciendo el proceso, nunca tomando decisiones, ya que serán las partes las que tendrán que llegar al acuerdo final. Por tanto, al igual que en la negociación, la mediación deja la toma de decisiones en manos de las partes en conflicto.

18. La mediación no es el único método de resolución de conflictos en el cual se acude a un tercero, pero sí la herramienta más utilizada en el ámbito educativo, ya que en el arbitraje, las partes en conflicto se someten de común acuerdo a la decisión que adopte una persona externa, un tercero o árbitro.

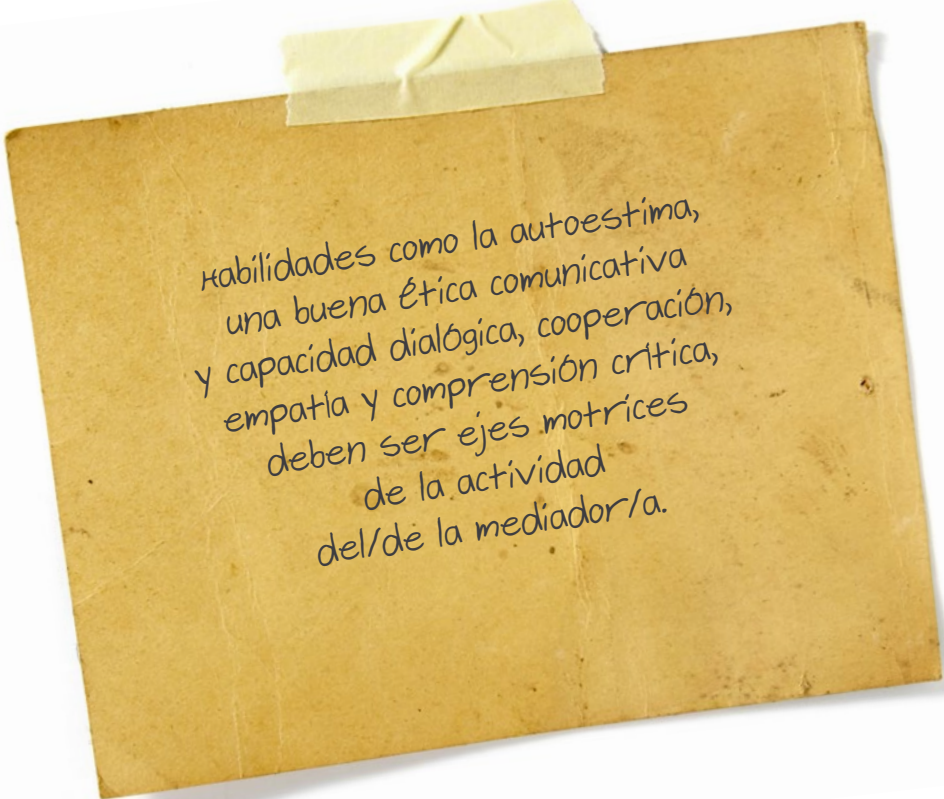
B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.9. La mediación de conflictos

Efectivamente, cuando estamos muy enfadados, cuando nuestro cerebro está en “modo hostil” y ya no razonamos, ni nos comunicamos adecuadamente y el conflicto con otra persona se recrudece o escala,¹⁹ tenemos aún una oportunidad para resolverlo en positivo: la **mediación**.

Un tercero, neutral, la persona mediadora, ayuda a las “partes” en conflicto a recuperar la comunicación razonable para que puedan llegar a sus propios acuerdos. De esta manera, se devuelve el protagonismo a las personas y la responsabilidad sobre sus propios conflictos.

El **proceso** de mediación es **voluntario y confidencial**. La persona mediadora controla el proceso y cada una de sus fases con el objetivo de que el conflicto se transforme en positivo, principalmente a través de técnicas de comunicación, ayudando a las partes a moverse de sus posiciones, identificando sus intereses y cambiando la actitud confrontativa por actitud colaborativa. La mediación tiene un gran potencial transformativo de las personas y del clima de convivencia, refuerza la autoestima e implica un aprendizaje del diálogo, de que “hablando se entiende la gente”, que pueden llevarse las personas mediadas a otras situaciones y a otros ambientes.



Habilidades como la autoestima,
una buena ética comunicativa
y capacidad dialógica, cooperación,
empatía y comprensión crítica,
deben ser ejes motrices
de la actividad
del/dé la mediador/a.

19. Cuando el conflicto se complica y agrava hablamos de “escalada”. La escalada se basa en un mecanismo de “acción-reacción” que implica un aumento de intensidad progresivo, es decir, a una amenaza pequeña se responde con una amenaza ligeramente superior, y así indefinidamente hasta llegar a una confrontación extrema.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

En el ámbito educativo existen dos procedimientos o fórmulas básicas en las que se produce la mediación, una en función de cómo se produce la mediación y otra que tiene que ver con las personas que la llevan a cabo. Según como se produce la mediación encontramos la mediación espontánea o informal o la mediación institucionalizada o equipos de mediación. Si atendemos a quién realiza la mediación, hablaremos de mediación entre iguales y mediación de adultos:²⁰

>>> Tabla 4. Tipos de mediación en el ámbito educativo

Según cómo se produce la mediación	
Mediación espontánea o informal	En la medida en que los grupos están formados y cuentan con habilidades suficientes de gestión de conflictos, sienten que no son capaces de resolverlos y piden de manera consensuada el apoyo de un tercero.
Mediación institucionalizada o equipos de mediación	Equipos de mediación formados específicamente y con una ubicación concreta que todo el mundo conoce. Estos equipos cuentan con representación de profesorado, alumnado e incluso familias.
Según quién realiza la mediación	
Mediación entre iguales	El educando o alumnado media en los conflictos que surgen entre sus compañeros/as o iguales. Si bien es más complejo inicialmente, su valor pedagógico en un futuro será mayor.
Mediación de adultos	Es el personal educador el que media en los conflictos y asume esta responsabilidad.

Las mediaciones espontánea e institucionalizada siendo independientes pueden muy bien complementarse. Por otra parte, por las propias características del tipo de mediación, la mediación entre iguales y de adultos será más fácil de poner en marcha tanto en ámbitos educativos formales como informales.

En todo proceso de mediación, el rol o papel de la persona mediadora resulta fundamental ya que debe ayudar a facilitar una comunicación constructiva. Su papel es especialmente importante para:²¹

- 1) Sustituir una orientación de confrontación por una orientación cooperadora, en la que las distintas partes se dediquen a resolver el conflicto buscando el beneficio mutuo (“yo gano, tu ganas”) en lugar de tratar de perjudicarse.
- 2) Ayudar a identificar los propios objetivos y buscar soluciones que los hagan compatibles con los objetivos de la otra parte.
- 3) Favorecer que cada parte comprenda los intereses legítimos de la otra parte y se comprometa con soluciones de beneficio mutuo.

20. Cascón, *op.cit.* Pág. 29.

21. Díaz-Aguado, M.J. (2002): *Convivencia escolar y prevención de la violencia*.
Página web del Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa. Pág. 131.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Estas personas mediadoras deben poseer, entre otras, ciertas actitudes y habilidades sociales positivas, ser solidarias, hacerlo de manera voluntaria y desinteresada, contar con cierto reconocimiento o aceptación social en su entorno educativo, ser buenas comunicadoras y contar con tiempo suficiente para acompañar este tipo de procesos.

El proceso de mediación consta de distintas fases que han de partir, necesariamente, de una etapa inicial de acercamiento que facilitará el comienzo del proceso para, a continuación, realizar el correspondiente análisis y diagnóstico del conflicto que permitirá llegar a la búsqueda de soluciones y establecimiento de acuerdos en un marco de cooperación y voluntad previa entre las partes. En términos generales este proceso mediador presenta las siguientes fases:

>>> **Tabla 5. Proceso de Mediación**²²

PRIMERA ETAPA: Inicio. Diseño del proceso.

- > 1. Comunicar y aproximar las partes. Restablecer los canales de comunicación.
- > 2. Concretar los objetivos de la mediación.
- > 3. Diseñar acuerdos preliminares de procedimiento.

SEGUNDA ETAPA: Descripción de la estructura del conflicto.

- > 1. Reunir la información necesaria y abordar los problemas fundamentales.
- > 2. Descripción general del conflicto: antecedentes.
- > 3. Contexto del conflicto. Identificar y clarificar el problema.
- > 4. Dinámica del conflicto.

TERCERA ETAPA: Obtención de acuerdos.

- > 1. Concretar las necesidades.
- > 2. Prever metas y alternativas hacia la gestión del conflicto.
- > 3. Establecer un acuerdo.
- > 4. Redacción del acuerdo.
- > 5. Firma.
- > 6. Cumplimiento de lo que se ha acordado.

22. Burguet, M. (1999): *El educador como gestor de conflictos*, colección Aprender a Ser, Bilbao, Desclee De Brouwer. Pág. 26.

B.10. Respuestas al conflicto desde la perspectiva de las personas educadoras

Hablar del papel del/de la educador/a ante el conflicto supone, en primer lugar, insistir en el hecho de que su función no es transmitir un pensamiento ya elaborado, sino crear y facilitar las herramientas necesarias para la elaboración del mismo por parte del educando. Esto es, tener que enseñar cómo pensar y cómo analizar un problema. Asumimos **un papel facilitador**, en lugar del papel tradicional del/de la educador/a o profesor/a.

Se trata de enseñar no solo conocimientos, sino también recursos prácticos, el hacer y los procedimientos (consolidar hábitos y ejercitar habilidades) y el ser (actitudes, valores y normas). Enseñanza de valores como el diálogo, el respeto, la tolerancia, la ayuda mutua, la justicia, la participación, el pluralismo, la consideración a los demás, la solidaridad y la práctica de las habilidades y estrategias necesarias para lograr una convivencia óptima.²³



Paco Cascón, tomando conciencia de la dificultad que entraña ser coherentes entre lo que se aprende conceptualmente y lo que se vive traducido en actitudes, en el marco de la perspectiva socio afectiva nos propone los siguientes pasos:

- ● Crear un clima adecuado a través de ejercicios de creación de grupo, confianza y estimación;
- ● Vivenciar/experimentar una situación, a través de juegos de rol, simulaciones, lecturas vivenciales, etc.
- ● Realizar una evaluación personal tanto de lo que se ha sentido, como de lo que ha pasado. Se trata de generalizar la discusión, poner en común impresiones, ligarlo a experiencias de vida real.
- ● A partir de las vivencias personales, recoger y analizar la información pasando a tratar el tema a fondo.
- ● Buscar un compromiso transformador: qué podemos hacer desde nuestra propia realidad y con los recursos que tenemos para cambiar esa realidad.

23. Gutiérrez, J.M. (2012): "De la violencia a la convivencia escolar" en Trinidad, A y Gómez, J (Coords.) (2012): *Sociedad, Familia, Educación. Una introducción a la sociología de la educación*. Editorial Tecnos, Madrid. Pág. 346.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

El enfoque socio afectivo de trabajo combina la transmisión de la información con la propia vivencia personal del educando para trabajar, fundamentalmente, la empatía.

Todo ello teniendo en consideración que:²⁴

- Aprendemos más cuando el contenido tiene que ver con nuestras vidas.
- Aprendemos más cuando participamos activamente.
- El profesorado tiene un rol distinto, el de facilitador.
- Aprendemos mejor en un ambiente de confianza.

Para trabajar a nivel preventivo, es importante tener en cuenta que en todo tipo de interacciones, tanto si son entre dos personas, como entre miembros de un grupo más grande -familiar, de amigos, de clase, de trabajo, etc-, hay tres elementos especialmente significativos que debemos cuidar:

La inclusión, como actitud y como valor común al grupo. Va unida al sentimiento de pertenencia. Sentirnos incluidos/as o excluidos/as en un grupo, nos impulsa a colaborar desde actitudes constructivas o a rechazar destructivamente desde la herida de la exclusión.

La participación, como dinámica de grupo, potencia la responsabilidad, la implicación, la colaboración, la creatividad, la capacidad de decisión y la proactividad.

El clima colaborativo se construye con los ladrillos de la inclusión y participación y facilita que las tensiones entre los/as pertenecientes a un grupo se resuelvan positivamente.

Pero una vez que el conflicto se ha desencadenado, he de tener presente que lo inteligente y más eficaz es entrenar en afrontarlo en fases iniciales.

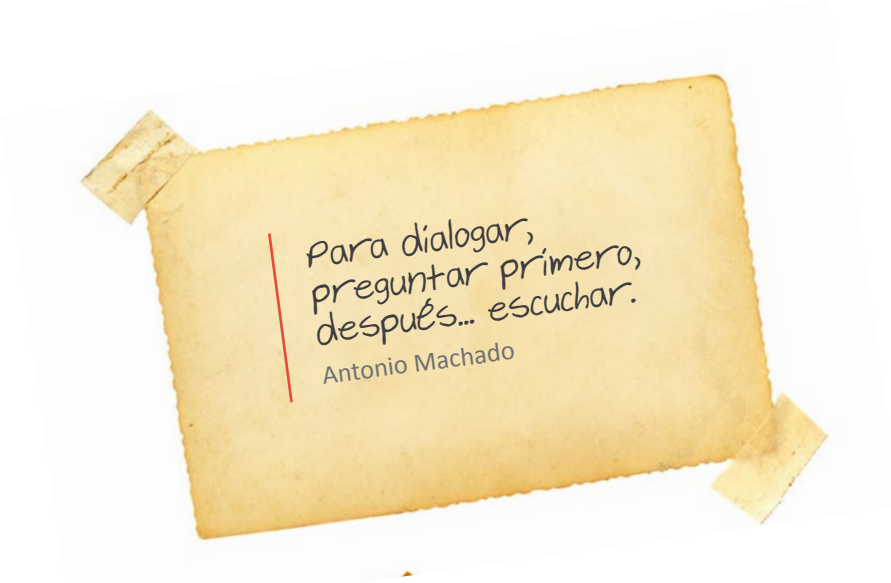
Cuando **el conflicto es interpersonal** facilitar y ayudar a >>

- > Tomar conciencia de qué siente el educando.
- > Analizar qué está pasando.
- > Ponerse en el lugar de la otra persona.
- > Ajustar su respuesta en cuanto a:
 - > Ausencia de reproches.
 - > Hablar desde lo que siento.
 - > Expresar lo que quiero en forma de propuesta.

Ejemplo: "cuando me haces esperar tanto, me siento inquieto y poco respetado. Me gustaría que llegáramos puntualmente. Propongo que nos demos un toque al salir."

24. GEUZ, (2004): *Resolución de conflictos: curriculum para educación secundaria*, Bilbao, Gatazka Eraldatzeko Unibertsitate-Zentroa - Centro Universitario de Transformación de Conflictos. Pág. 8.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS



Cuando **el conflicto es grupal** facilitar y ayudar a >>

- > Analizar sus causas, los actores, sus efectos.
- > Identificar protagonistas y subgrupos.
- > Identificar personas que podrían influir positivamente (entrevista).
- > Potenciar la participación colaborativa (clima).
- > Diseñar un plan de actividades colaborativas (clima).

Es decir, trataremos de trabajar desde el enfoque socioafectivo poniendo en juego una metodología de carácter participativo, cooperativa, lúdica y que fomente la reflexión y la generación de juicio y pensamiento crítico para incidir no solo en los contenidos sino también en las actitudes y valores haciendo especial énfasis en:

- Revisar creencias, prejuicios, estereotipos, etc., ya que impulsan nuestro comportamiento.
- En las tensiones, intentaremos entrenarnos en cambiar la costumbre de enfocar en la otra persona como “culpable”, por preguntarme “¿Qué puedo hacer?”, es decir, en responsabilizarme de mis respuestas.
- Entrenar en comunicación eficaz, ya que la comunicación es el “envoltorio” de los mensajes. Por sí misma, puede hacer escalar y/o desescalar un conflicto, llevándolo hacia un resultado constructivo o destructivo.

En efecto, es clave la utilización de herramientas de comunicación en toda gestión positiva de conflictos. La escucha activa, el parafraseo, el lenguaje en primera persona o la legitimación son herramientas comunicativas que conviene tener en cuenta. La comunicación efectiva es fundamental para manejar todo conflicto y su finalidad es la de crear y comprender un significado compartido.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

B.11. Enfoque comunitario del conflicto

El binomio comunidad-escuela/escuela-comunidad es más que imprescindible para una formación cívica completa, no sólo del alumnado sino del conjunto de la sociedad. Los objetivos pedagógicos deben alcanzar metas mucho más amplias atendiendo a procesos educativos globales, no delimitado a protagonistas claves (el alumnado) y a contenidos curriculares estrictamente delimitados, sino abriendo las puertas para una reconstrucción conjunta de los conocimientos sociales entre todas las partes constitutivas de la realidad social, dando lugar a procesos y actuaciones a partir de las problemáticas y de los deseos de las personas.²⁵

El conflicto es vivido por personas que están dentro de un sistema (la familia, la escuela...), que está dentro de otro más amplio (el barrio, la ciudad) que a su vez está dentro de otro (el país, el mundo...). No existe un único factor que explique por sí mismo el comportamiento de una persona ante una situación conflictiva sino que ese comportamiento resultaría de la interacción de muchos factores biológicos, sociales, culturales, relacionales, etc. Esto nos obliga a dar un salto hacia un enfoque global como educadores/as sin dejar de lado las necesidades individuales de los/as jóvenes, teniendo en cuenta también las necesidades de las familias, de otros/as educadores/as, estableciendo vínculos de colaboración entre los espacios educativos y la propia comunidad que es el espacio final de socialización.

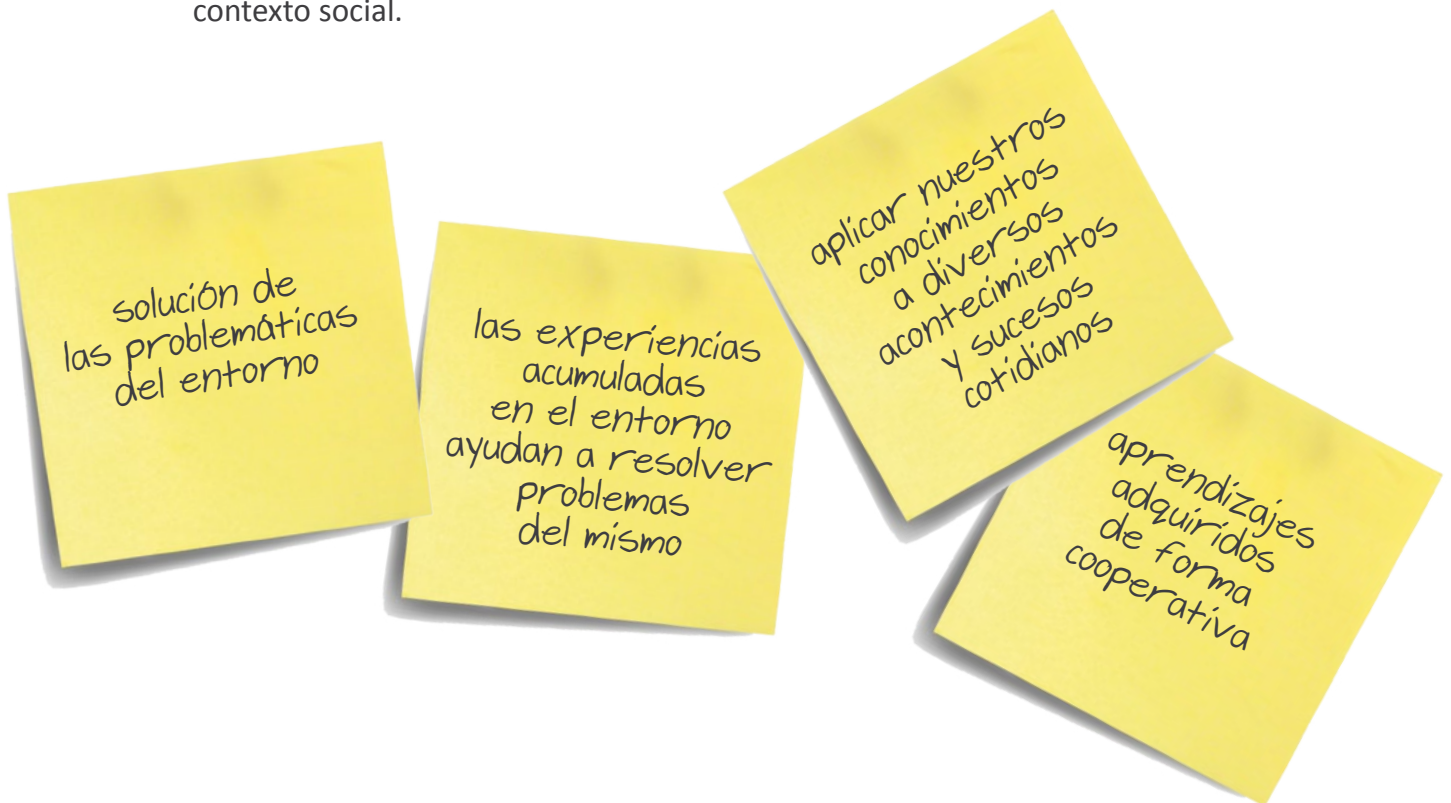


25. SUBIRATS, J. (2002): *Gobierno Local y Educación. La importancia del territorio y la comunidad en el papel de la escuela.* Barcelona Ariel. Pág. 41.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

La importancia del entorno como agente educativo para la mejora de la convivencia se basa en los siguientes elementos esenciales:²⁶

- ● El conocimiento de los individuos se basa en la solución de las problemáticas que se generan en el entorno.
- ● El conjunto de experiencias acumuladas en el entorno ayudan a resolver los nuevos problemas que se generan en el mismo.
- ● Lo que da significado a nuestro conocimiento es su aplicación a los diversos acontecimientos y sucesos cotidianos.
- ● Los aprendizajes adquiridos deben ser aplicados de forma cooperativa en el contexto social.



Es preciso poner en marcha nuevas formas de colaboración entre la escuela y la familia, impulsando la participación de los padres y las madres en la vida de la escuela. Para ello debemos establecer nuevos esquemas de colaboración basados en el respeto y orientar la colaboración hacia la búsqueda conjunta de soluciones para afrontar mejor los problemas compartidos. Además, en el ámbito comunitario debemos buscar la cooperación de otros agentes sociales y comunitarios activos, como las asociaciones civiles y organizaciones no gubernamentales, las administraciones públicas, etc.

Impulsar un modelo comunitario implica una importante reorganización, desde el aula hasta la organización del propio centro y su relación con la comunidad, barrio o pueblo, en base al diálogo. El modelo comunitario permite que cualquier cultura participe en igualdad, se involucre a toda la comunidad en un diálogo que descubre las causas y orígenes de los conflictos desde sus inicios y permite, asimismo, desarrollar un proyecto ilusionante, en el que los niños y niñas, día a día, van aprendiendo más.

26. MARTINEZ, A. (2007): "Service-learnign o aprendizaje-servicios. La apertura de la escuela a la comunidad local como propuesta de educación para la ciudadanía", en Bordon 59 (4). Págs. 627-640.

B. ALGUNOS DETALLES TEÓRICOS

Alternativas como las Comunidades de Aprendizaje o los Proyectos Educativos de Entorno, entienden la educación desde esta perspectiva más amplia y alteran los equilibrios que hasta el momento han marcado el actual modelo educativo, aunque aún no se han llegado a plantear el debate de fondo que exige una redefinición del papel de la escuela y de todos los agentes participantes.²⁷

Si los/as jóvenes hacen algo para mejorar su centro educativo, su barrio... interaccionarán de forma proactiva con su entorno, interiorizando el sentimiento de pertenencia, totalmente preventivos de conflictos, en lugar de aprender a sentir “poder” a través de “etiquetas” como la de “conflictivos/as”, aprenderán el **arte de la convivencia** desde el sentirse **importantes, responsables y capaces**.

¿Puede haber algo más educativo?

Hacerles protagonistas de mejorar el mundo y experimentar el placer de:

- > **QUERER,**
- > **PODER,**
- > **Y SABER HACERLO.**

27. Flecha, R. (2005): *Las comunidades de aprendizaje como expertas en resolución de conflictos*. Barcelona, CREA. Págs. 4-5.



CAJA DE HERRAMIENTAS

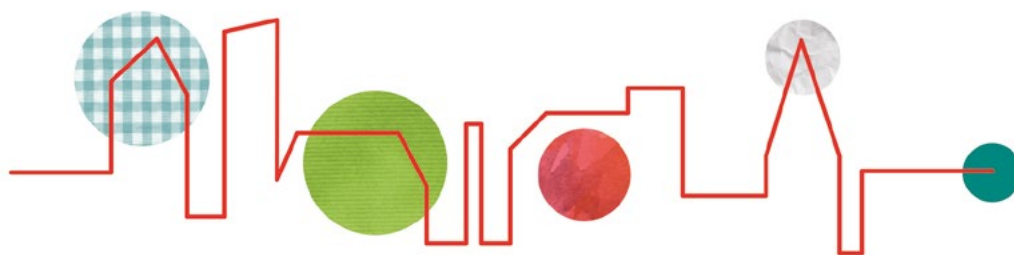


C.1. Algunos detalles metodológicos

¿Qué podemos hacer como educadores y educadoras para prevenir los conflictos y mejorar el clima de convivencia en los grupos? Muchas veces nos preguntamos cómo hacerlo, qué metodologías o dinámicas podríamos aplicar, si existen algunas recetas específicas que nos faciliten la tarea cuando, en realidad, lo que necesitamos es, sencillamente, tener en cuenta algunas claves que nos permitan adaptar nuestra labor educativa a la realidad de los grupos formales o no formales con los que trabajamos.

Las técnicas que podemos utilizar en la resolución de conflictos nos proporcionan a priori fórmulas más o menos estructuradas para gestionar posibles ofensas o enfados, las emociones y sentimientos que se generan o las diferencias de opinión surgidas, de tal manera que el conflicto pueda servir para un propósito útil, pero es importante tener en cuenta que estas técnicas no son inmutables ni infalibles. Tal y como nos recuerda Kriedler,¹ conocer al grupo de estudiantes con el que trabajamos y adaptarnos a cada situación, son elementos clave a la hora de abordar esta tarea.

Cuestiones como la madurez del grupo, su tamaño, el entorno o espacio en el que actuamos (formal o no formal) las características individuales de cada uno/a de los/as miembros del grupo (edad, intereses, experiencias, roles que desempeñan dentro del grupo, madurez, etc.) la existencia o no de normas compartidas de convivencia... son aspectos que siempre deberemos tener en cuenta.



Por otra parte, nuestro propio papel como educadores/as resulta fundamental, dado que debemos facilitar los procesos de comunicación y aprendizaje y participar de forma activa con el grupo en la construcción y análisis de los nuevos conocimientos. Es decir, hemos de contar con ciertas habilidades comunicativas, analíticas y orientadoras de la reflexión, además de ser capaces de anticiparnos a posibles situaciones y despertar en el grupo la curiosidad, manteniendo su motivación y nivel de participación.

Por otra parte, debemos tener en cuenta que son dos los planos de la actividad grupal que nos interesan, el de las relaciones que se establecen entre los/as integrantes, y el de éstos/as con la tarea que se desarrolla. Así se podrán detectar posibles obstáculos tanto en las relaciones intragrupales como en relación con el desarrollo de la tarea y el cumplimiento del objetivo propuesto.

1. Kriedler, W.J. (2011): *La resolución creativa de conflictos (manual de actividades)*. Unión Temporal: Centro persona y Familia, Fundación para el Bienestar Humano –SURGIR.

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

Funciones en la facilitación

NO ordena	SI invita-anima
NO prejuzga	SI escucha
NO humilla	SI respeta
NO da respuestas	SI busca soluciones

Es evidente que la comunicación cobra especial importancia en todo proceso de regulación de conflictos, por este motivo queremos detenernos un instante en este punto para sugerir algunas de las técnicas comunicativas que os ayudarán a desarrollar esta labor de facilitación. Algunas de las más útiles son: la escucha activa, el utilizar preguntas abiertas, el refuerzo positivo, emitir mensajes asertivos, parafrasear, reenmarcar la comunicación de forma descriptiva, utilizar de manera consciente el lenguaje no verbal: usar el contacto visual, la sonrisa, etc. Sintetizamos el cómo mantener una comunicación eficaz en este cuadro:

¿En qué consiste la escucha activa?

La **Escucha Activa** es una forma de responder que implica el conocimiento de los pensamientos, sentimientos y experiencias de los/as otros/as, en otras palabras, empatía. Ello muestra la creencia del/de la oyente de que la comunicación no es un mero proceso unidireccional y que lo que se dice merece ser oído y entendido. Permite a ambos participantes cambiar y comprender, verbal y no verbalmente, información sobre sus valores y estilos de comunicación. Cuando se muestra empatía y respeto, y no se juzga, las personas se animan a continuar hablando y se sienten mejor expresando sus pensamientos y sentimientos.

Directrices de la Escucha Activa

- Intenta comprender lo que la otra persona está diciendo y cómo se siente respecto a ello.
- Demuestra comprensión y aceptación mediante comportamientos no verbales:
 - Tono de voz
 - Expresiones faciales
 - Gestos
 - Postura
- Repite los pensamientos y sentimientos más importantes de la persona. Prueba hacer esto con tus propias palabras.
- No interrumpir, dar consejos o sugerencias. No presentar sentimientos y problemas similares de tu propia experiencia.
- Permanece neutral. No adoptar posturas de uno u otro lado.
- Haz preguntas abiertas para comprender mejor lo que está preocupando a la otra persona.

Fuente: Geuz, 2004.

ALGUNAS DINÁMICAS DE INTERÉS

Las dinámicas de grupo o técnicas grupales son herramientas que podemos utilizar para tratar determinados temas, de forma que nuestro alumnado pueda trabajar y sacar conclusiones de forma práctica y amena, en la mayor parte de los casos. Aunque se pueden usar para abordar aspectos muy diversos, resultan de gran utilidad en temas que son engorrosos o complejos de tratar. Por tanto, son medios, pero no fines en sí mismos.

Existen innumerables técnicas o dinámicas grupales que se utilizan en muy diversos contextos y sectores de actuación y para conseguir distintos objetivos. Veamos a continuación una posible clasificación general de los principales tipos de técnicas que podemos encontrar:

>>> **Tabla 7. Principales tipos de técnicas o dinámicas de grupo**

Según los sentidos que utilizamos para comunicarnos (4 tipos)	Según los objetivos perseguidos (3 tipos)
<p>1 Técnicas o dinámicas vivenciales Sirven para crear una situación ficticia donde las personas se involucran, reaccionan libremente y actúan de manera espontánea. Estas técnicas se pueden utilizar tanto para animar al grupo como para realizar un análisis.</p>	<p>1 Técnicas o dinámicas de presentación y de animación Como su propio nombre indica, sirven para que los/as participantes se presenten ante el grupo y conozcan al resto de participantes, creando un ambiente cercano, participativo y horizontal.</p>
<p>2 Técnicas con actuación Caracterizadas por el uso de la expresión corporal como herramienta, a través de la cual se pueden representar diversas conductas y formas de pensar.</p>	<p>2 Técnicas o dinámicas de análisis y profundización La característica principal de estas técnicas es favorecer el análisis y la reflexión sobre un tema concreto.</p>
<p>3 Técnicas auditivas y audiovisuales Caracterizadas por el uso del sonido o de la combinación con elementos de carácter visual o imágenes. Facilitan aportar información adicional y/o enriquecer el análisis y la reflexión sobre distintos temas.</p>	<p>3 Técnicas o dinámicas de evaluación Facilitan el ejercicio evaluativo de una actividad o acción formativa desarrollada, con el objeto de mejorar a futuro el desarrollo de actividades similares.</p>
<p>4 Técnicas visuales Conformadas por aquellas basadas en la escritura y en elementos gráficos (dibujos, símbolos, etc.).</p>	

Como educadores/as no debemos olvidar que los objetivos fundamentales de este tipo de técnicas participativas son, evidentemente, lograr la participación, animar al grupo, favorecer la integración de las personas participantes y facilitar la comprensión de los temas o problemas que se quieren abordar. El fin último es lograr un verdadero cambio en la forma de pensar y sentir de los/as participantes, con respecto al tema trabajado.

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

Pero ¿qué tipo de técnica grupal debo utilizar?, ¿cuál resulta en cada caso la más adecuada?

Tal y como se adelantaba al comienzo de este apartado, no existe ninguna técnica infalible, ni tampoco dos grupos de jóvenes que sean exactamente iguales y atraviesen las mismas circunstancias o situaciones conflictivas en un momento dado. Estas técnicas sirven para facilitarnos nuestra labor como mediadores/as o gestores/as en la resolución de conflictos, y nos resultarán útiles en la medida en que sepamos adaptarlas a nuestros grupos y circunstancias de manera flexible y creativa.

Algunas claves que nos ayudarán a seleccionar de manera adecuada el tipo de técnica a escoger en cada caso, las recogemos en el siguiente cuadro:

Para escoger una técnica de resolución de conflictos debemos tener en cuenta algunas cuestiones, por ejemplo:

- ● ¿Quién está involucrado? Debemos tratar de recabar información sobre: cuántos son, cuántos años tienen, cuál es su grado de madurez, cuál es su nivel de enfado...
- ● ¿Qué ha pasado? Trataremos de conocer las causas o razón del conflicto. ¿Es una simple disputa sobre el acceso a recursos o es un conflicto complejo sobre valores?, ¿cuál es el problema exactamente?, ¿cómo se ha desarrollado?
- ● ¿Es el momento adecuado para tratar de abordarlo?, ¿contamos con tiempo suficiente para trabajarlo?, ¿necesitan las partes implicadas calmarse primero?, ¿es demasiado pronto para hablar las cosas?
- ● ¿La resolución debe ser pública o privada?, ¿se avergonzarían las partes en conflicto por poner en marcha una resolución pública?, ¿beneficiaría al conjunto del grupo de educandos el ver cómo se resuelve este conflicto?, ¿podría participar el conjunto del grupo en su resolución?
- ● ¿Qué técnica debería escoger para abordar una resolución particular? Nos preguntaremos sobre la idoneidad de las características de la dinámica que queremos poner en marcha: ¿Parece una técnica adecuada para resolver el problema?, ¿es una técnica sencilla para poner en marcha con el grupo?, ¿es tan compleja que los/as niños/as primero necesitan entrenarse en ella?, ¿qué recursos necesito?, ¿cuento con esos recursos?, etc.

Fuente: Adaptado de Kreidler, 2011.

Veamos a continuación en qué consisten algunas de las técnicas que hemos ido mencionando a lo largo de estas páginas y que pueden resultarnos de gran ayuda:

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

TÉCNICAS DE VISUALIZACIÓN²

Nos permiten visualizar las situaciones en conflicto desde fuera pudiendo observar o percibir diferentes perspectivas y posicionamientos. Nos ayudan a elaborar varias soluciones y a ponernos en el lugar del/de la otro/a desarrollando la capacidad de empatía.

JUEGO DE ROL

En base a una situación de conflicto seleccionamos a los/as jóvenes que representarán los roles de los/as protagonistas de la situación. Se juega en tiempo real, los roles contienen unas consignas básicas a partir de las cuales dejamos vía libre a lo que vayan sintiendo los/as protagonistas, probablemente sus interacciones se vean influenciadas en función de sus referentes y experiencias. Resulta fundamental el papel de los/as observadores/as externos/as que deberán anotar lo que vean para luego ponerlo en común.

JUEGO DE SIMULACIÓN

A diferencia del juego de rol no funcionamos en tiempo real sino simulando una situación en base a unas reglas ya prefijadas. Las interacciones entre posiciones y reacciones no se vivencian, sino que han sido decididas previamente en el campo teórico.

DRAMATIZACIONES

Se escenifica una situación conflictiva sobre la que queramos trabajar, permitiendo que el resto del grupo la vea desde fuera. En un determinado momento se brinda la posibilidad a los/as espectadores/as de que sustituyan a los/as actores/actrices y ensayen posibles alternativas o soluciones a la situación planteada.

LECTURAS VIVENCIALES

Donde se busca que el alumnado pueda identificarse con personajes, situaciones o argumento, de tal manera que estos le atañan directamente. Esto le ayuda a percibir la realidad, a comprenderse a sí mismo/a y a buscar su lugar en el mundo.

MARIONETAS

Se plantea la situación de conflicto haciendo una pequeña obra que la represente pero que no tenga final. La elaboración del final (o finales) de la historia nos llevará a la búsqueda de posibles soluciones al conflicto planteado.

2. www.edualter.org/material/euskadi/paco.htm

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

MAPAS DE CONFLICTOS

Nos permiten hacer un análisis detallado de los aspectos que han influido en el conflicto para poder contextualizar lo que ha sucedido tanto en el pasado como en el presente, lo cual nos dará mucha información para poder intervenir. Debemos analizarlo atendiendo a la estructura del conflicto: Personas-Proceso-Problema.

Croquis breve del conflicto:

PERSONAS

¿Quiénes están involucradas y de qué manera?, ¿cuáles son sus bases de poder y/o influencia?, ¿qué percepción tienen del conflicto? y ¿cómo les afecta?

PROCESO

Analizar el proceso seguido hasta la fecha, ¿qué desencadenó el conflicto?, ¿qué factores lo agudizaron?, ¿qué influencias moderadoras ha habido?, ¿qué soluciones se han ensayado?, ¿con qué resultado?, ¿cómo se está produciendo la comunicación?, ¿se están produciendo distorsiones debido a los rumores, estereotipos, información falsa?

PROBLEMA

Describir el “meollo”. ¿Cuáles son los intereses y necesidades escondidas detrás de cada parte? Diferencia de valores. Elaborar una lista de problemas a resolver. Analizar los recursos existentes.

TÉCNICAS ORIENTADAS AL DIÁLOGO Y AL DEBATE

Fortalecen la capacidad de comunicación exponiendo posturas y planteamientos personales en grupo sobre un tema en concreto.

DISCUSIÓN GUIADA

Quien dirige la reunión, modera el debate orientando al grupo sobre una guía de trabajo previa, para conseguir determinados objetivos.

DEBATE EN PEQUEÑOS GRUPOS

Un grupo de trabajo de 5 a 7 personas tratan un tema libre o sugerido y los resultados no están previstos de antemano aunque existe la figura del moderador.

PHILLIPS 66

Facilita lograr conclusiones rápidas en poco tiempo. Se divide el grupo grande en pequeños grupos de 6 personas durante 6 minutos que van hablar sobre algún tema concreto.

VIDEO-FORUM

Se realiza una proyección sobre un tema de interés en un grupo, y posteriormente se abre un debate. Puede ser orientado hacia el trabajo de una temática concreta.

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

TÉCNICAS DE GENERACIÓN DE IDEAS

Favorecen la creatividad, el respeto a las opiniones de los demás, la colaboración y el llegar a acuerdos.

BRAINSTORMING / LLUVIA DE IDEAS

Persigue que el grupo exprese sus ideas sin espíritu crítico.



4X4X4

Orientada a mejorar la comunicación y la cohesión del grupo a partir de la producción y priorización de ideas. Primero de forma individual, luego por parejas, luego dobles parejas, y así se va ampliando de manera sucesiva hasta que se implica a todo el grupo.

TÉCNICA SCAMPER

Consiste en preguntarse qué es lo que se puede sustituir, combinar, adaptar, modificar, utilizar para otros usos, eliminar o reordenar, cuando se trata de mejorar algo o resolver un problema. Estimula la generación de ideas para valorar después las ideas que surgen. Las preguntas serían:

- S** Sustituir: cosas, lugares, tiempos, personas...
- C** Combinar: temas, ideas, emociones...
- A** Adaptar: ideas de otros contextos, escuelas, personas, a la situación que queremos resolver.
- M** Modificar: añadir ideas, transformar características del conflicto...
- P** Utilizar para otros usos: buscar posibilidades diferentes de uso.
- E** Eliminar o reducir al mínimo: elementos del problema, partes...
- R** Reordenar o invertir: roles, cambiarlos de lugar...

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

Para terminar este apartado de carácter metodológico, detallamos a continuación, varias dinámicas grupales sencillas de realizar y que nos pueden servir de acicate para afrontar los primeros pasos en la gestión de conflictos:

TORMENTA DE IDEAS SOBRE EL CONFLICTO

OBJETIVOS: Definir el conflicto. Examinar las asociaciones positivas y negativas relacionadas con el conflicto.

DURACION: 20 Minutos.

MATERIALES: Pizarra.

PROCEDIMIENTO:

- Interrogar a los/as jóvenes sobre qué es un conflicto, poniendo también ejemplos.
- Hacerles recapacitar sobre la última vez que estuvieron envueltos en un conflicto.
- Pedir a los/as estudiantes que enumeren todas las palabras que piensan cuando oyen la palabra CONFLICTO. Anotarlas en la pizarra.
- Después de esta lluvia de ideas, pedirles que identifiquen qué palabras de la lista son positivas, cuáles negativas y cuáles neutrales.
- Precisar a los/as estudiantes qué palabras de la lista son positivas y cuales neutrales.
- Discutir con el grupo:
 - ¿Qué categoría tenía más palabras?, ¿por qué?
 - ¿Que categoría fue la más difícil?, ¿por qué?

JUEGOS DE ROL

OBJETIVOS: Comprender y mejorar acciones proyectadas. Aumentar el control personal sobre situaciones. Ser capaces de percibir y entender emociones. Desarrollar la cohesión del grupo e incrementar la confianza personal.

DURACION: 30 Minutos.

MATERIALES: Los menos posibles para no caer en la teatralización.

PROCEDIMIENTO:

- Precisar los detalles. Descripción de la acción, el escenario, las circunstancias conflictivas de partida, etc.
- Enumerar y explicar los distintos roles. Reparto y asignación de los mismos.
- Hacer que los/as actores/actrices inicien su representación del conflicto. Ayudarles si se bloquean utilizando preguntas claves.
- Detener la actuación en el punto álgido del conflicto. Pedir sugerencias al resto del grupo sobre qué podría hacerse a continuación y hacer que sus ideas se incorporen al juego de roles para darle término.
- Discutir con el grupo en su conjunto una vez se haya terminado el juego.
 - ¿Cómo podría haberse evitado el conflicto?
 - ¿Cómo se sentían los personajes en la situación?
 - ¿Consideran que fue una solución adecuada?
 - ¿Qué otras podrían haberse considerado?

INVERSIÓN DE ROLES

OBJETIVOS: Comprender y mejorar acciones proyectadas. Aumentar el control personal sobre situaciones. Ser capaces de percibir y entender emociones. Desarrollar la cohesión del grupo e incrementar la confianza personal.

DURACION: 30 Minutos.

MATERIALES: Los menos posibles para no caer en la teatralización.

PROCEDIMIENTO:

- Establecer el juego de roles como el descrito anteriormente. Intentar que los/as participantes e implicados en el conflicto real actúen en el juego.
- Una vez se empieza el juego de roles se debe detener y hacer intercambiar los papeles a los/as participantes y que repitan el juego, de tal manera, que ahora se estén defendiendo “de ellos/as mismos/as”.
- Parar el juego de roles, cuando notemos que los/as jugadores/as han logrado percibir el punto de vista de la otra persona.
- Discutir sobre el juego y plantear si es posible encontrar soluciones al problema.

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

LOGRAR UN CONSENSO

OBJETIVOS: Desarrollar habilidades de cooperación y negociación para alcanzar un acuerdo.

DURACION: 50 minutos.

MATERIAL: Pizarra.

PROCEDIMIENTO:

- Escribir y definir la palabra “consenso” en la pizarra. Existe consenso cuando un grupo toma una decisión aceptable por todos/as, aunque no constituya la primera opción de todos/as.
- Hacer una lluvia de ideas con el grupo y elaborar un listado de posibles excursiones (de 25 a 30 opciones). A continuación, animar a que cada persona elija las cinco excursiones que le gustaría hacer.
- Dividir al grupo en equipos de tres e indicarles que deben elaborar entre todos una lista con las cuatro excursiones que harían todos/as.
- Combinar los grupos existentes para hacer equipos de seis. Ahora deberán escoger dos viajes por consenso y equipo.
- Pasar a la puesta en común del conjunto del grupo. Los grupos muestran sus preferencias para, finalmente, escoger una única excursión por consenso.
- Discutir qué ha supuesto este proceso para los y las jóvenes.
 - ¿Qué problemas tuvieron para llegar al consenso?
 - ¿Cómo lo consiguieron?
 - ¿Qué razones fueron las que les llevaron a seleccionar unas excursiones y no otras?, etc.

Evidentemente, son tan numerosas las dinámicas y técnicas grupales que podemos encontrar para afrontar distintas situaciones conflictivas que no podemos abordarlas de manera detallada en esta guía. Por otra parte, tampoco es el objeto de “duIN” elaborar un recetario o manual de dinámicas grupales.

Lo que sí quisiéramos llegar a transmitir con claridad es que para abordar los conflictos de una manera positiva y entrenar en su resolución pacífica a nuestros grupos, tendremos que abrir nuestra mente, ser flexibles, poner en marcha nuestra creatividad y tener en cuenta que, finalmente, **terminaremos por crear nuestro propio estilo de afrontamiento positivo** para llevarlo a la práctica con nuestros/as jóvenes, facilitando y generando cultura de grupo.



C.2. Fichas de experiencias

PROYECTO 12NUBES Vitoria-Gasteiz, Álava.

Ámbito educativo: Formal/No Formal/Comunitario.

Grupo destinatario: Jóvenes y adolescentes 12 a 20 años de edad.

Entidad impulsora: Programa Municipal de Educación de Calle del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Departamento de Asuntos Sociales y de las Personas Mayores.

Servicio de Acción Comunitaria. Programa gestionado por la Asociación IRSE ARABA. www.irsearaba.org



DESCRIPCIÓN	Propuesta de innovación pedagógica que pretende vincular la acción educativa formal con la del espacio no formal. Se desarrolla tanto en la Red como en la calle y se basa en la lectura comprensiva del libro “Nubes de tiza”, escrito por J. Manuel Septien, una novela que aborda temática cercana al mundo joven. “12nubes” se plantea como una herramienta de reflexión y participación juvenil utilizando un conjunto de acciones socio-educativas de amplio espectro (creación y participación en un blog, distinto trabajo grupal-individual, utilización de distintas expresiones artísticas: fotografía, graffiti, música, etc.). Se plantea como una acción tutorial en la Red, a través de un blog propio, que integra el mundo virtual y real de los/as jóvenes. Las “12nubes” se proponen como 12 temas, desarrollados en el libro y seleccionados por los/as jóvenes, incorporando temáticas de su interés y que centran dicha acción tutorial.
RECURSOS UTILIZADOS	Cada Nube-tema se agrega en el blog apoyada con material audiovisual elaborado por diferentes grupos y colectivos juveniles. Las Nubes van acompañadas de una canción, un álbum de fotos, un vídeo, un graffiti y un archivo PDF con material de apoyo para profesionales.
EQUIPO DE TRABAJO	Grupo motor: Carlos Cordovilla (educador de calle) y J. Manuel Septien (escritor y docente), grupo de jóvenes lectoras del Programa de Educación de Calle y alumnas del IES Francisco de Vitoria (apoyan en los contenidos del blog), equipo Saregune (diseño Web), equipo de expertos/as, artista gráfico Sinpa (Diego Berruguete), varios/as raperos/as vitorianos/as, estudios de grabación gestionados por jóvenes del grupo de cultura urbana Cuarzo Posse (jóvenes de 14 a 17 años) y un grupo de jóvenes en tareas varias.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Jóvenes de 12 a 20 años, artistas locales, agentes sociales, Equipos Zonales de Educación de Calle, Centros Educativos (IES Francisco de Vitoria, IES Miguel de Unamuno y CEP Divino Maestro), entidades locales (Saregune, Emaize, AiLaket!), recursos municipales (Asexoria), Servicios Municipales (Norabide, Servicio Social de Base de El Pilar) y otros profesionales de la salud, la educación y la intervención socioeducativa.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Elaboración en 2014, puesta en marcha el 3 de febrero de 2015 y finaliza el 15 de mayo de 2015.
VALORACIÓN	<u>Principales resultados y mejoras:</u> Gran trabajo de reflexión y debate en la generación de material para el blog, utilizando la Red y las TICs con códigos juveniles pero de forma educativa. Fomento de la autogestión juvenil. <u>Impacto general:</u> Conexión con la comunidad vinculando agentes y recursos del ámbito formal e informal estrechando relaciones entre ellos. <u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> Baja intensidad de compromiso por parte de los Centros por la dificultad de integrar este tipo de Proyectos en sus dinámicas educativas.
PERSONA DE REFERENCIA	Carlos Cordovilla del Programa Municipal de Educación de Calle, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

BLOG: 12nubes

CONTACTO

E-mail:
ecalle.elpilar@vitoria-gasteiz.org

Teléfono:
+34 945 161 280
+34 688 650 677

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

SI TÚ APRENDES, YO MEJORO TUTORIZACIÓN INTERETAPAS. COMUNIDADES DE APRENDIZAJE.


Vitoria-Gasteiz, Álava.



Ámbito educativo: Formal.

Grupo destinatario: Todo el alumnado del centro.

Entidad impulsora: IPI Sansomendi.

DESCRIPCIÓN	El proyecto incluye cuatro actividades en las áreas de lengua castellana, euskera, matemáticas y ciencias naturales, en las que alumnado mayor tutela a alumnado de menor edad, aprendiendo juntos contenidos académicos y poniendo en práctica valores como la solidaridad, el respeto y el esfuerzo, a través del apadrinamiento lector, apadrinamiento en el laboratorio, voluntariado en grupos interactivos de infantil y apadrinamiento en matemáticas.
RECURSOS UTILIZADOS	Teniendo como base el aprendizaje dialógico, se trata de potenciar al máximo los aprendizajes fomentando la interacción entre el alumnado. Premio a la acción magistral 2013 >> Reportaje >> Vídeo >>
EQUIPO DE TRABAJO	Profesorado de educación primaria y secundaria.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Las familias y otros agentes de la comunidad educativa están muy implicados en el funcionamiento general del centro, participando activamente en las diferentes comisiones mixtas. Además, actúan como voluntarios/as en grupos interactivos y toman parte en tertulias literarias dialógicas. En colaboración con la escuela de Educación Permanente de Adultos de Sansomendi, se imparten clases de formación a las familias.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Inicio en el año 2012, vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	 <u>Principales resultados y mejoras:</u> Mejora de la imagen que el alumnado tiene del centro y de sí mismo como estudiante. Todas las actividades pretenden facilitar el tránsito entre etapas, especialmente entre primaria y secundaria, para así evitar el abandono temprano de los estudios y sus consecuencias. <u>Impacto general:</u> Las familias se muestran orgullosas de que el alumnado mayor realice actividades que requieren de tanta responsabilidad y comprueban lo contentos/as que están los/as pequeños/as de que los/as mayores les enseñen. Da gusto ver cómo expresan su alegría los menores cuando llega el momento de la tutorización. >> Premio Nacional de Educación 2014 con el proyecto “Éxito escolar: la apuesta de una comunidad educativa”, por el Ministerio de Educación <<- <u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> El esfuerzo por parte del profesorado de las diferentes etapas para realizar una coordinación estrecha a fin de organizar y evaluar las tutorizaciones.
PERSONA/S DE REFERENCIA	Eva Sancho, directora del centro; Jaione Gaztañaga, jefa de estudios del centro y Yolanda Arrese, jefa de estudios de infantil y primaria.

IPI Sansomendi



ipi-sansomendi

CONTACTO

E-mail:

010572aa@hezkuntza.net

Teléfono:

+34 945 170 415

GESTIÓN Y MEJORA DE ESPACIOS Y TIEMPOS

Concejos de Cudillero y de Muros de Nalón, Asturias.



Ámbito educativo: Formal.

Grupo destinatario: Alumnado ESO (12 a 16 años).

Entidad impulsora: IES Selgas.

DESCRIPCIÓN	Empezó siendo un proyecto del área de plástica para dar a conocer las actividades que se realizaban en la clase y se ha convertido en un Proyecto de Centro. Tiene como finalidad que los espacios de uso común en los que participa el alumnado a través de la mejora de su estética, faciliten la valoración de las instalaciones escolares como un espacio propio de convivencia y se erradiquen los focos de conflicto a través de la creación artístico-plástica.
RECURSOS UTILIZADOS	Partiendo del proyecto “La plástica sale del aula” se llevaron a cabo una serie de dinámicas participativas a través del trabajo cooperativo del alumnado en los espacios de uso común del centro: “La plástica sale del aula” (1º ESO); “El patio de mi instituto es particular” (4º ESO); “Creación de la Sala Polivalente” (3º ESO); “Las poligmesas” (1º ESO); “Un Patio para tod@s” (3º ESO); “Y tú nos representas” (4º ESO); “Pictodiferenciate” (4º ESO). Cada año se va incorporando el alumnado de 1º ESO que llega nuevo al centro para que sienta suyo el espacio. + información >>
EQUIPO DE TRABAJO	Profesorado de todos los departamentos coordinados por el departamento de artes plásticas.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Colaboraciones puntuales con asociaciones culturales de los concejos de Cudillero y Muros de Nalón.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Curso 2011/12, vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	<u>Principales resultados y mejoras:</u> Disminución significativa de medidas tomadas en relación con la convivencia en tiempos de recreo, menor número de conflictos entre el alumnado y también con respecto al uso de los espacios comunes, notándose un descenso importante de su deterioro. <u>Impacto general:</u> Mejora de la convivencia y el respeto de los espacios comunes siendo considerados de todos y todas para su uso y disfrute. <u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> La financiación de los proyectos.
PERSONA DE REFERENCIA	Ascensión Andrés Miguel, profesora del área artística /plástica.

Instituto Selgas

BLOG: Pasión por la plástica

CONTACTO

E-mail:

selgas@educastur.princast.es

Teléfono:

+34 985 590 123

+34 985 590 258

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

PROYECTO ACTUEM! +

PROYECTO DESLIMITA'M TEATRO SOCIAL PARA JÓVENES

Barrios de Barcelona y municipios de la provincia de Barcelona, en centros de jóvenes y en centros educativos.

Ámbito educativo: Formal/No Formal/Comunitario.

Grupo destinatario: Jóvenes y adolescentes (12 a 20 años) en riesgo o en situación de exclusión social.

Entidad impulsora: Fundación La Roda y Asociación ImpactaT.



DESCRIPCIÓN	<p>Actuem!: Organización de talleres de teatro social en periodo escolar en diferentes centros de enseñanza secundaria y centros juveniles con una trayectoria de más de 12 años.</p> <p>Deslimita'm: Jornada teatral/encuentro abierto de teatro foro en el Teatro Barts: 10 grupos de jóvenes que representan piezas teatrales de 10-15 minutos máximo, formados en diferentes centros educativos para mostrar beneficios del teatro social. Espectadores/as y actores/actrices intercambian opiniones para poder profundizar más y entender mejor las problemáticas que representan.</p>
RECURSOS UTILIZADOS	Teatro del Oprimido (Augusto Boal), teatro imagen; técnicas específicas de teatro interactivo y de teatro fórum; pretextos dramáticos: provocar la reflexión utilizando como hilo conductor una historia o narración oral donde los/as jóvenes participan activamente.
EQUIPO DE TRABAJO	Los talleres de Teatro Social y Teatro del Oprimido, del Proyecto Actuem! son impulsados por la Fundación La Roda e impartidos por profesionales de la Asociación ImpactaT: actrices, actores, psicólogas/os y educadores/as sociales.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Educadores/as de entidades de tiempo libre, responsables educativos de centros de secundaria y responsables de entidades impulsoras.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Proyecto Actuem!: inicio 2006, vigente en la actualidad (mayo/2015). Proyecto Deslimita'm: inicio 2008/2009, vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	<p><u>Principales resultados y mejoras:</u> Estimulación de la capacidad de reflexión ante las dificultades y conflictos en general. Mejora de las habilidades sociales y fomento del trabajo colectivo.</p> <p><u>Impacto general:</u> Actuem y Deslimita'm aportan su experiencia para hacer reflexionar a las personas sobre todos los conflictos sociales del momento y ofrecer una visión más amplia de las diferentes realidades a las que se han de enfrentar muchos/as jóvenes hoy en día.</p> <p><u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> Lograr que se entienda qué es el Teatro Social y sus fundamentos y la diferencia de este con la propuesta del teatro amateur. Dificultad para encontrar recursos económicos.</p>
PERSONA DE REFERENCIA	Anna Corbella i Alberó, directora de la Fundación La Roda. Anna Caubet y Silvia De Toro, directoras de la Asociación ImpactaT.

Proyecto ImpactaT

Fundación La Roda

CONTACTO

E-mail:

administracio@fundaciolaroda.cat
impactat@gmail.com

Teléfono:

+34 934 147 201

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

ENTRE COLES Soto del Real, Comunidad de Madrid.



Ámbito educativo: Formal.

Grupo destinatario: Alumnado de la ESO y Bachillerato.

Entidad impulsora: IES Sierra de Guadarrama.

DESCRIPCIÓN	Al comienzo del curso los/as tutores/as trabajan la gestión de la diversidad en el aula mediante la realización de distintas actividades de sensibilización basadas en un DVD creado por el centro educativo. Se realizan también distintas fichas de actividades en las horas de tutoría. Estas actividades están destinadas a facilitar la acogida de alumnado inmigrante y/o procedente de otras poblaciones del territorio español. Se busca fomentar la educación intercultural y luchar contra el racismo y la xenofobia. Es un centro donde el 15% del alumnado es de origen extranjero de más de 20 nacionalidades diferentes, siendo la comunidad marroquí la de mayor presencia.
RECURSOS UTILIZADOS	Las actividades están basadas en el DVD "Entre Coles", que recoge el testimonio de alumnado de Marruecos que llegó a España durante el periodo 2000-2007. La elaboración, grabación y montaje de este material de sensibilización se realizó con la colaboración del alumnado, profesorado, el padre de un alumno con experiencia en el sector audiovisual y la colaboración puntual del profesor Ben Youssef Bouffous del Programa de Enseñanza de Lengua Árabe y Cultura Marroquí (LACM).
EQUIPO DE TRABAJO	Alumnado y profesorado del IES Sierra de Guadarrama.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Alumnado, profesorado, mediadora cultural de los Servicios Sociales del Ayuntamiento.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Elaboración del DVD curso 2006/2007, inicio de la experiencia en el curso 2007/2008, vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	<p>Principales resultados y mejoras: Facilita la reducción y eliminación de los prejuicios existentes entre el alumnado español e inmigrante, y desarrolla la capacidad de empatía de alumnado y profesorado para mejorar el entendimiento.</p> <p>Impacto general: Concienciación por parte del alumnado sobre las dificultades de adaptación a un ambiente y a una cultura diferente a la propia.</p> <p>->> Su proyecto educativo de centro fue Premio Convivencia 2008 por el Ministerio de Educación<<-</p> <p>Principales dificultades u obstáculos encontrados: El elevado número de alumnado por aula dificulta la práctica docente.</p>
PERSONA/S DE REFERENCIA	M ^a Irene Lema Martínez, profesora del Aula del Enlace; Raquel Rodríguez Rodríguez, profesora de Educación Física y Elena Hernández, orientadora.

Proyecto ENTRE COLES

Programa de Mediación del Centro

CONTACTO

E-mail:

instituto.soto@yahoo.es

ies.sierradeguadarrama.soto@educa.madrid.org

Teléfono:

+34 918 479 299

C. CAJA DE HERRAMIENTAS


VOCES PARA LA CONVIVENCIA Ciempozuelos, Madrid.

Ámbito educativo: Formal.

Grupo destinatario: Alumnado de 3º de ESO en adelante, integra también a exalumnado y profesorado.

Entidad impulsora: IES Bilingüe Francisco Umbral.



DESCRIPCIÓN	Proyecto de carácter educativo y artístico en el que participan jóvenes de entre 12 y 18 años de muy distintos perfiles divididos en 2 grupos corales (júnior y senior) más un grupo coral de cámara. Buscan favorecer la integración educativa, prevenir situaciones de exclusión social y fomentar los valores éticos del trabajo en equipo y del uso del inglés, con un importante carácter social y artístico. Realizan conciertos benéficos y actividades de carácter social en hospitales, centros de personas mayores, etc.
RECURSOS UTILIZADOS	El alumnado que quiere participar en el coro firma un contrato educativo de “compromiso personal” con su propio desarrollo personal y educativo, favoreciendo su implicación en el buen clima de convivencia en el centro educativo. Utilización del blog y Facebook para dar visibilidad al proyecto, así como las Aulas de música y multimedia y aulas de ensayo de la concejalía de juventud de Ciempozuelos.
EQUIPO DE TRABAJO	Alfonso Elorriaga, director; Marta Martínez, pianista; Candelas Pañeda y Catherine Lehman, asistentes de técnica vocal y Antonio Gallardo, representante del grupo.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	El proyecto educativo recibe el apoyo de la Asociación de Alumnos/as y del AMPA del centro, del equipo directivo del instituto y de las concejalías de juventud, educación y cultura del Ayuntamiento de Ciempozuelos. El proyecto fue financiado por el programa ARCE del Ministerio de Educación durante los años 2011-13.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Se inició en 2008, vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	 <p><u>Principales resultados y mejoras:</u> El proyecto ha contribuido notablemente a la mejora de la autoestima de sus participantes, su arraigo con la institución escolar, ha erradicado prácticamente el absentismo y ha mejorado los resultados académicos de sus participantes. <u>Impacto general:</u> Excelente. Actualmente el proyecto es un referente en el contexto educativo del municipio, colaborando activamente con todas las instituciones benéficas y sociales del entorno. >> Proyecto finalista premio educativo BBVA “Acción Magistral 2014” <<- <u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> La falta de tradición artística en la enseñanza general jugó inicialmente un papel de resistencia al desarrollo del proyecto.</p>
PERSONA DE REFERENCIA	Alfonso Elorriaga, director del coro.

IES Francisco Umbral

Voces para la Convivencia

DOCUMENTAL: Proyecto Arce

CONCIERTO: Proyecto Arce

CONTACTO

E-mail:
aelorriagallor@educa.madrid.org

Teléfono:
+34 918 092 810

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

JUEZ DE PAZ EDUCATIVO

Patiño, Murcia.

PERTENECIENTE AL PROGRAMA “EDUCANDO EN JUSTICIA” DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (CGPJ).



Ámbito educativo: Formal.

Grupo destinatario: ESO (12-16 años), FP de grado medio y superior, y Bachillerato (a partir de 16 años).

Entidad impulsora: Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, CGPJ, Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM), IES Ingeniero de la Cierva.

DESCRIPCIÓN	El proyecto “Juez de Paz Educativo” se lleva a cabo formando a profesorado y alumnado para actuar como jueces de paz (mediadores/as) para promover experiencias de justicia restaurativa (fundamentada en la reparación de daños ocasionados en la resolución de situaciones conflictivas entre el alumnado) crear un mejor clima de convivencia social y formar ciudadanos/as responsables, con conocimientos y habilidades que les capaciten para la resolución de problemas en la comunidad educativa.
RECURSOS UTILIZADOS	Los materiales utilizados en las formaciones han sido elaborados por la Consejería de Educación y el Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia (TSJRM) facilitando el lenguaje jurídico y orientando los contenidos a las temáticas de resolución de conflictos, mediación, inteligencia emocional, protocolos de justicia restaurativa.
EQUIPO DE TRABAJO	Una coordinadora, tres profesoras que colaboran ocasionalmente, padres y madres del alumnado juez de paz, la AMPA y el equipo directivo, especialmente la jefatura de estudios.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Participación activa y compromiso de magistrados/as, jueces, fiscales y personal de las instituciones judiciales de la Región de Murcia que apoyan desde el programa EDUCANDO EN JUSTICIA, así como de la comunidad educativa.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Desde el curso 2007-2008, vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	<u>Principales resultados y mejoras:</u> Descenso del número de expulsiones del centro y mejora significativa de la convivencia en el grupo (la mayoría de los conflictos se dan dentro del grupo-clase) tras la resolución del juicio de paz. <u>Impacto general:</u> Los conocimientos y habilidades sociales que adquiere el alumnado formado como juez de paz tienen un efecto muy visible tanto en su propia conducta como en la de quienes los rodean, sobre todo en los conflictos incipientes. Además, el alumnado “beneficiario”, también extiende estos valores en la comunidad educativa. <u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> En una cultura de justicia punitiva (“el que la hace, la paga”), resulta dificultoso introducir el conjunto de valores y conceptos de justicia restaurativa: hay que trabajar con alumnado, profesorado, familias, tutores/as, equipo directivo y plantearse objetivos a largo plazo. Esfuerzo significativo por el tiempo de dedicación que requiere al profesorado implicado.
PERSONA DE REFERENCIA	M ^a Carmen Ballesta Andonaegui, coordinadora.

Proyecto JUEZ DE PAZ

VÍDEO: Educando en Justicia

CONTACTO

E-mail:

30010978@murciaeduca.es

Teléfono:

+34 968 266 922

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD DESDE EL IES LA ESCRIBANA Villaviciosa de Córdoba, Córdoba.

Ámbito educativo: Formal/No Formal/Comunitario.

Grupo destinatario: Adolescentes y jóvenes de 12 años a 24 años.

Entidad impulsora: IES La Escribana.



DESCRIPCIÓN	Los planteamientos de actividades coeducativas de este centro se enmarcan inicialmente desde el Programa “Caminando hacia la igualdad”, con la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten directa o indirectamente a la comunidad educativa. Y en una segunda fase comunitaria, a través del Programa de “Empoderamiento de la Mujer Rural”, desarrollando acciones que permiten una visibilidad de la mujer de Villaviciosa como motor de cambio en la concepción igualitaria de las relaciones humanas, generando con ello una actuación más directa y protagonista de las tomas de decisiones en el desarrollo de la localidad, a través de exposiciones “por la Igualdad”, realización y edición de videos de mensaje igualitario y rechazo a la violencia hacia la mujer emitidos por la tv local, trabajar desde la escuela de madres la educación en Igualdad, etc.
RECURSOS UTILIZADOS	Recursos audiovisuales elaborados por los agentes sociales y educativos implicados para hacer reflexionar al alumnado y a la sociedad sobre violencia de género y prevención de conductas en las redes sociales de nuevas formas de violencia, nuevas masculinidades, reconocimiento de las labores domésticas, cuidado familiar de la mujer y educación intergeneracional. + información >>
EQUIPO DE TRABAJO	Jefa de estudios, orientador del centro y madres/padres ayudantes.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Alumnado, profesorado, Escuela de Madres, AMPA, Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento, la Mancomunidad de Municipios y la Asociación de Mujeres “Puerto de las Estrellas”.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	“Caminando hacia la Igualdad”, desde curso 2004/05, incorporándose el proyecto “Empoderamiento de la Mujer Rural” en 2012/13. Vigentes en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	<u>Principales resultados y mejoras:</u> Participación e implicación activa del pueblo en las acciones educativas propuestas. Visibilidad de la mujer en el desarrollo del pueblo. Fomento de los proyectos de vida independientes y orientados al estudio de las jóvenes rompiendo los estereotipos de dependencia del ámbito rural. <u>Impacto general:</u> Toma de conciencia por parte de la ciudadanía de la importancia de la participación para transformar la realidad de su localidad a través de la visibilización de la apuesta por la Igualdad desde el Proyecto educativo del IES La Escribana. <u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> En los primeros años en que comenzaron a trabajar la Igualdad como parte importante del Proyecto Educativo del Centro, en torno al año 2001, se encontraron con una localidad con una cultura muy androcéntrica agravada por las características geográficas de la localidad.
PERSONA DE REFERENCIA	Sonia Moncalvillo Coracho, jefa de estudios y Paco García Rueda, orientador y director del IES.

Revista CONVIVES Nº5 (Pag.43)

CONTACTO

E-mail:

14700419.edu@juntadeandalucia.es

Teléfono:

+34 957 365 523

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

PROGRAMA TODOESIES APRENDIZAJE-SERVICIO

Medina Sidonia, Cádiz.

Ámbito educativo: Formal/Informal/Comunitario.
Grupo destinatario: Alumnado ESO y Bachillerato (12 a 18 años).
Entidad impulsora: IES San Juan de Dios.



DESCRIPCIÓN	Se busca potenciar desde el centro una solidaridad participativa en dos líneas de actuación: “ <u>Solidaridad dentro</u> ” (participación de AMPA, madres/padres colaboradores, alumnado y profesorado colaborador, personal de administración y servicios (PAS) y ex-miembros de la comunidad educativa, en las actividades con alumnado disruptivo, en riesgo de abandono y/o con dificultades) y “ <u>Solidaridad fuera</u> ” (desde materias del currículo, como las desarrolladas durante los últimos cursos desde el Proyecto Integrado de 1º de bachillerato: desde la acción de voluntarios/as que desarrollen programas solidarios con ONGs a lo largo del año; desde planes y proyectos educativos que actúan sobre nuestro entorno “Crece con tu árbol” (replanteación y mejora del paisaje); “Taller de adiestramiento de perros y Tránsito” (teatro coeducativo, cuentacuentos por la paz, actividades con/de apoyo en los CEIPs, Mediadores en los CEIPs, etc.); desde un grupo de trabajo de análisis y de acción informándose sobre actuaciones en otros lugares, proponiendo ideas (a ONGs, al Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación, empresas de la localidad, bancos y cajas, etc.) desarrollándolas y haciendo difusión. + información >>
RECURSOS UTILIZADOS	Talleres ocupacionales de carácter práctico, dinámicas participativas, intercambio de experiencias.
EQUIPO DE TRABAJO	Profesorado, alumnado, familias, AMPA, personal no docente, antiguo alumnado voluntario, colaboración con entidades sociales y culturales del Ayuntamiento.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Colaboración con entidades sociales y culturales de la localidad: Asociación de Mujeres Alhucemas, AMPA, Cruz Roja, APHDA (Asociación ProDerechos Humanos de Andalucía), Asociaciones de la Tercera Edad, Ayuntamiento, etc.
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Inicio 2014/15; vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	<u>Principales resultados y mejoras:</u> Participación del 50% del Profesorado en las distintas actividades y participación del personal no docente. Aumento de la colaboración del centro con Cruz Roja, Banco de Alimentos y Residencias de Ancianos a través del proyecto “TODOesIES”. <u>Impacto general:</u> Es el 1º curso que se lleva a cabo el programa aunque se ha planificado para el curso 2015/16 “TODOesIES II”. <u>Principales dificultades u obstáculos encontrados:</u> La puesta en marcha y el funcionamiento de los talleres requiere mucho tiempo extra-escolar, dedicado a organizar la logística (entrevistas, cuadrar horarios, etc.) por parte del profesorado y colaboradores/as.
PERSONA DE REFERENCIA	Diego Iguña Muñoz, coordinador del proyecto; Ximena Prieto Álvarez, responsable del alumnado ayudante y Pascuala (Laly) Valiente Gómez, coordinadora de coeducación.

BLOG: IES San Juan de Dios

CONTACTO

E-mail:
11007910.edu@juntadeandalucia.es

Teléfono:
+34 956 418 924

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

RED SOLIDARIA DE JÓVENES


Red en Andalucía, Madrid, Murcia, Galicia, Valencia, Asturias, Castilla y León y Extremadura.

Ámbito educativo: NO FORMAL, aunque desarrollada en su mayor parte en el contexto de los centros escolares.

Grupo destinatario: Programa dirigido a jóvenes entre 12 y 18 años.

Entidad impulsora: Fundación Entreculturas, Fe y Alegría.



DESCRIPCIÓN	Programa de participación juvenil dirigido a jóvenes que participan de manera voluntaria, basado en el trabajo social con grupos de iguales a través de la formación, la reflexión y la realización de acciones solidarias. Identifican problemas sociales, a nivel local y global, y planifican proyectos o acciones en grupos de iguales para abordarlos: de servicio comunitario en su entorno local, de sensibilización sobre cuestiones globales y acciones de movilización social.
RECURSOS UTILIZADOS	Formaciones para todos los grupos de la red en torno a temas comunes. Asambleas al comienzo del curso para decidir temáticas. Planificación de Agenda Solidaria. Campañas y acciones de movilización en cada centro e inter-centros. Encuentros globales (cada 2 años) de Jóvenes representantes de la Red y de otras redes de otros países con los que se relacionan a través del programa Entrescuelas.
EQUIPO DE TRABAJO	Educador/a (que acompaña en todo el proceso) profesorado y familias cuando ejercen de educadores de apoyo.
ACTORES SOCIALES Y EDUCATIVOS IMPLICADOS	Colaboración con centros escolares e instituciones que promuevan procesos de educación no formal (asociaciones juveniles o de tiempo libre, parroquias, ayuntamientos, etc.).
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Curso 2001/02, vigente en la actualidad (mayo/2015).
VALORACIÓN	<p> Principales resultados y mejoras: Se crea un grupo de iguales en el que se genera un espacio de seguridad afectiva y de pertenencia donde desarrollar de manera concreta y cercana el aprendizaje de valores, la empatía y la responsabilidad.</p> <p>Impacto general: La realización de acciones solidarias genera en los y las jóvenes la experiencia de ser sujetos activos de cambio al experimentar vivencialmente que el cambio social es posible.</p> <p>->> Premio Nacional de Educación 2014 con el proyecto “Entidades para la Promoción Educativa”, por el Ministerio de Educación<<-</p> <p>Principales dificultades u obstáculos encontrados: Que el acompañamiento por parte de educadores y educadoras sea directivo y no favorezca la autonomía y la participación de los y las jóvenes.</p>
PERSONA DE REFERENCIA	Irene Ortega, responsable de Educación de la Fundación Entreculturas y Yénifer López Ramos, departamento de Educación de la Fundación Entreculturas.

Red de Jóvenes. Entreculturas

PDF: 10 años de historia

VÍDEO: 10 años de experiencia

CONTACTO

E-mail:

educacion@entreculturas.org

Teléfono:

+34 915 902 672 (ext. 348)

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

PROGRAMA DE MEDIACIÓN Y MEDIOAMBIENTE.

IES Pradolongo. Madrid.



DESCRIPCIÓN Guiados por la palabra RESPETO, han unido el proyecto más antiguo, el de la Mediación, con otro más moderno que también preocupa y concierne a todos/as: el Medioambiente. Para ello cuentan con un equipo de alumnado ayudante (1º y 2º ESO) y otro de mediadores/as (3º y 4º Bachillerato) ambos implicados en tareas medioambientales además de las propias relacionadas con la convivencia en el centro.

CONTACTO M^a Concepción Calderón Ortega (coordinadora del proyecto).
mediacionpradolongo@gmail.com

[IR A LA WEB >>](#)

CIBERCONVIVENCIA-VOLUNTARIADO.

Centro Cultural Vallisoletano, HH. Maristas. Valladolid.



DESCRIPCIÓN Basado en la educación entre iguales, un grupo de alumnado de 4º de ESO (voluntariado) participa en la formación en el uso responsable de Internet de compañeros/as de 6º de primaria, y 1º y 2º de la ESO. Es un ejemplo de aprendizaje mediante proyectos. Se aplica la metodología por competencias y se promueve la participación del alumnado en la toma de decisiones en el desarrollo de todas sus fases.

CONTACTO Inmaculada García Martín (orientadora de Secundaria y coordinadora del proyecto).
secccv.va@maristascompostela.org

[IR A LA WEB >>](#)

PROGRAMA DE PRÁCTICAS RESTAURATIVAS EN LA GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ESCOLARES Y BULLYING.

Instituto para la Convivencia y el Éxito escolar (Convivèxit). Islas Baleares.



DESCRIPCIÓN Convivèxit ofrece formación específica en prácticas restaurativas al profesorado en colaboración con los centros de profesores de la comunidad autónoma, en la prevención y gestión de conflictos específicos en el ámbito educativo para la implantación de la "cultura restaurativa" de gestión de la convivencia en los centros educativos de las islas.

CONTACTO Gaël Thyus Vieville (profesora de orientación educativa y asesora técnica docente en Convivèxit).
gathyus@dgplacen.caib.es

[IR A LA WEB >>](#)

PREVENCIÓN DE LAS TECNOADICCIONES. COMPETENCIA DIGITAL PARA TODOS.

IES Infanta Elena - Jumilla. Murcia.



DESCRIPCIÓN El proyecto tiene como objetivos principales concienciar al alumnado de los riesgos derivados del mal uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) y diseñar estrategias para prevenirlos a través de un programa con múltiples actuaciones entre las que destacan: guía multimedia de prevención de las tecnoadicciones, taller de capacitación digital de hijos/as a padres/madres y una guía para la optimización de los equipos informáticos. ->> PREMIOS IRENE 2014 <<-

CONTACTO Andrés Carlos López Herrero (coordinador del proyecto).
andrescarlos.lopez@educamurcia.es

[IR A LA WEB >>](#)

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

PROGRAMA ZERO CONTRA EL ACOSO ESCOLAR Chile.



Ámbito educativo: Formal.

Entidad impulsora: Columbia Educational Designs.

DESCRIPCIÓN	<p>El Programa ZERO fue diseñado por el <i>Centro Europeo de Investigación del Comportamiento</i> - Universidad de Stavanger (Noruega 2003) y el equipo norteamericano de investigadores de <i>Columbia Educational Designs</i> adaptó el programa al español para implementarlo en Latinoamérica a partir del curso 2011/12. En noviembre del 2011 fue implementado en Chile a través de dos escuelas piloto en la ciudad de Calama. A partir del 2014 se inició el programa en las escuelas de las comunas de Coronel y Talcahuano.</p> <p>El Programa ZERO previene y reduce el acoso escolar entre estudiantes así como las agresiones al profesorado a través de intervenciones en el ámbito formal (talleres, buzón anti-bullying, "Zona Segura", charlas) y de la formación a los/as docentes. Se basa en tres principios fundamentales: 1) no aceptar ningún comportamiento de acoso o intimidación escolar, 2) el compromiso colectivo entre todos/as los/as profesionales de la escuela para trabajar el tema y 3) sostener este trabajo en el tiempo. Ha evolucionado como programa sistémico incluyendo entre sus objetivos la consecución de un entorno saludable de aprendizaje psicosocial.</p>
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Noviembre 2011, vigente en la actualidad (mayo/2015).
PERSONA/S DE REFERENCIA	<p>Patricio Márquez, coordinador Programa ZERO Bullying en Chile.</p> <p>Contacto: pmarquez@zerobullying.cl</p>

Programa Zero Bullying

COMIDA, EDUCACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ Sierra Leona.

SERVICIOS DE APRENDIZAJE INFANTIL EN SIERRA LEONA

FOOD, EDUCATION AND PEACEBUILDING: CHILDREN'S LEARNING SERVICES IN SIERRA LEONE




Ámbito educativo: No Formal/Comunitario (aprovecha soporte del sistema educativo del país).

Entidad impulsora: CLS - Children's Learning Service.

DESCRIPCIÓN	<p>CLS surge tras la guerra civil de Sierra Leona como necesidad de restaurar la dignidad de los/as menores por la guerra, generar esperanza y confianza en ellos/as y su futuro, así como promover la necesidad de vivir en una sociedad en paz haciendo de ellos/as una ciudadanía tolerante y sana. CLS crea un sistema que cubre las áreas de alimentación, aprendizaje y construcción de paz, mediante las siguientes actuaciones: vincular programas de producción de alimentos de la comunidad y de alimentación escolar enseñando a los/as menores a compartir y a conseguir su ración sin recurrir a la violencia; realizar sesiones de manejo de las emociones ligadas al propio rol desarrollado durante la guerra; realizar sesiones para la elaboración del estrés postraumático de todos aquellos/as menores que han vivido situaciones de alta violencia y desarrollar sesiones de educación para la paz y de entrenamiento específico en habilidades de gestión del conflicto cotidiano.</p>
FECHA INICIO Y DURACIÓN	Iniciada en 2001, antes del fin de la guerra; vigente en la actualidad (mayo/2015).
PERSONA/S DE REFERENCIA	<p>Emma Kamara, fundadora y coordinadora del Children's Learning Service.</p> <p>Contacto: reginakamara2012@gmail.com</p>

www.creducation.org

C. CAJA DE HERRAMIENTAS



CENTROS DE ACTIVIDADES JUVENILES (CAJ). Argentina.

DESCRIPCIÓN

Los CAJ proponen crear nuevas formas de estar y aprender en la escuela a través de la participación de los/as jóvenes en diferentes acciones organizadas en tiempos y espacios complementarios a la jornada escolar en el propio centro educativo. Las propuestas abarcan ámbitos culturales, artísticos, deportivos, de acción comunitaria, de emprendimientos escolares y de construcción de ciudadanía, con participación activa de los/as jóvenes y acuerdos con organizaciones de la comunidad. Se han generado asimismo espacios de debate y capacitación en torno a los siguientes ejes transversales: Derechos Humanos y participación juvenil, educación sexual integral y prevención del uso de drogas. El equipo de gestión de los CAJ está formado por profesorado y familiares del alumnado, así como también por un grupo de jóvenes que representa al resto de sus compañeros/as (se eligen dos por curso por el conjunto del alumnado) esto permite una participación e implicación directa en la gestión y organización de las actividades que se realizan.

[IR A LA WEB >>](#)



CITY MONTESSORI SCHOOL (CMS)- COMPROMISO DE CONSTRUIR LA PAZ: ESCUELA CIUDAD DE MONTESSORY. Lucknow- India.

DESCRIPCIÓN



La CMS fundada en 1959 por Jagdish Gandhi y su esposa Bharti Gandhi, basa su ideario en la filosofía y cultura de Paz Mundial defendida por Mahatma Ghandi. Comprometida con el ambicioso proyecto de la promoción de la unidad y la paz en el mundo, trabajan por una educación integral del alumnado para contribuir al enriquecimiento y progreso de la sociedad a partir de los más altos valores morales. Para el logro de estos objetivos, la CMS desarrolla numerosos programas concretos además de la filosofía que impregna su sistema educativo:

- Indo-Pak Children's Penfriends' Club: intercambio epistolar entre menores de India y Pakistan.
- Simulación de sesiones del "Parlamento del mundo".
- International School-to-School Experience: acercamiento a otras escuelas de diferentes sociedades, con el objetivo de conocer otros modelos educativos.
- Children's International Summer Village Society: campamentos de verano entre niños/as de diferentes lugares del mundo.

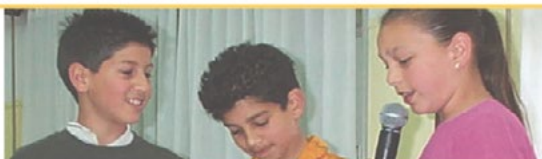
->> En septiembre de 2002 ganó el Premio de Educación para la Paz de la UNESCO <<-

[IR A LA WEB >>](#)

C. CAJA DE HERRAMIENTAS



Accessibility Help
Terms of use
Contact



EL DESARROLLO DE LOS VALORES INCLUSIVOS Y UNA “CULTURA DE CONVIVENCIA”. Wiener Neudorf-Austria.

DESCRIPCIÓN

Se trata de un proyecto de creación de redes y desarrollo escolar basado en la inclusión. Todos los centros educativos de la localidad de Wiener Neudorf trabajan conjuntamente con el municipio para desarrollar las estructuras de una “cultura de convivencia” según los valores inclusivos como apreciar la diversidad, la igualdad y la equidad, la cooperación, la participación, la comunidad y la sostenibilidad. Para trabajar estos valores se realizan actividades formativas y de entrenamiento en Comunicación no Violenta (CNV) de MB Rosenberg para familiares, personal de los centros educativos y del Ayuntamiento en grupos mixtos, así como formación para alumnado en CNV y herramientas para la gestión pacífica de conflictos.

El proyecto ayuda a crear una red de apoyo para la inclusión al fomentar la participación de las instituciones del entorno y el gobierno local para establecer una visión global sobre temas sociales, económicos y ecológicos para apoyar la inclusión. La inclusión como forma de vida y el aprendizaje como una parte integrada de la calidad de vida.

[IR A LA WEB >>](#)

UNESCO | Education | Natural Sciences | Social and Human Sciences | Culture | Communication and Information | Media Services



UNESCO OFFICE IN BRASILIA

PROGRAMA DE LA UNESCO “ABRIENDO ESPACIOS” (ABRINDO ESPAÇOS). Brasil.

DESCRIPCIÓN

En el 2000, Año Internacional para una Cultura de Paz, la Representación de la UNESCO en Brasil lanzó el Programa “Abriendo Espacios”: educación y cultura para la paz, una iniciativa dirigida a los/as jóvenes y sus comunidades. El programa aúna elementos de inclusión social y educación y se consolida como la primera acción de la UNESCO en Brasil que se ha transformado en política pública nacional. La metodología propuesta por “Abriendo Espacios” es la base del Programa “Escuela Abierta”, creado por el Ministerio de Educación en el año 2004 y que está presente desde entonces en todos los estados brasileños.

El programa consiste en la apertura de las escuelas públicas los fines de semana, ofreciendo actividades deportivas, recreativas, culturales, de inclusión digital y de formación inicial para el mundo laboral, pretendiendo estimular la convivencia entre grupos diferentes y propiciar la resolución de los conflictos por medio de la negociación. El acceso a la cultura, al arte, al deporte y a la educación, permite a los/as jóvenes encontrar otras formas de expresión distintas a las del lenguaje de la violencia.

[IR A LA WEB >>](#)

C. CAJA DE HERRAMIENTAS



PROGRAMA KIVA. Finlandia.

DESCRIPCIÓN	
	<p>KiVa fue desarrollado en la Universidad de Turku, en Finlandia, con la financiación del Ministerio de Educación y Cultura de Finlandia como programa para prevenir la intimidación y hacer frente a los casos de acoso escolar con eficacia. La iniciativa consiste en analizar la situación de acoso en cada escuela, organizar clases dedicadas al tema de acoso escolar para concienciar del problema y equipar al alumnado y profesorado con herramientas para saber qué hacer en estos casos. En cada centro se elige un equipo de profesorado responsable del programa que desarrolla actividades especialmente diseñadas para la situación de su centro.</p> <p>KiVa incluye materiales para profesorado, alumnado y familias.</p> <p>Este programa ha recibido numerosos premios de ámbito nacional y europeo.</p>

[IR A LA WEB >>](#)

formas de estar y aprender en la escuela
participación activa **cooperación**
promoción de la unidad y la paz en el mundo
espacios de debate y capacitación
de convivencia **valores inclusivos**
Ghandi **comunidad**
dad y la equidad **sostenibilidad**
participación **comunidad**
stimular la convivencia entre grupos diferentes
precisar la diversidad **prevenir la intimidación**

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

C.3. Recursos prácticos

www.pantallasamigas.net



Iniciativa que tiene como misión la promoción del uso seguro y saludable de las nuevas tecnologías y el fomento de la ciudadanía digital responsable en la infancia y la adolescencia.

www.losnuevosvecinos.net



Propuesta educativa para prevenir la xenofobia y el racismo entre adolescentes de 11 a 14 años. El soporte central de esta iniciativa es un cómic. Los materiales educativos han sido elaborados por EDEX, con el concurso y apoyo de expertos en educación intercultural.

www.bakelan.net



Portal Web de recursos de Educación para la Paz y los Derechos Humanos de BAKEOLA. Espacio Web donde se combinan planes de acción tutorial destinados a facilitar el trabajo del profesorado, junto con actividades programadas para ser desarrolladas a lo largo de todo un trimestre por asociaciones y grupos de tiempo libre, así como dinámicas para realizar en el entorno familiar.

www.edualter.org



Espacio virtual para compartir recursos en educación para la paz, el desarrollo y la interculturalidad.

www.escolapau.uab.cat



Banco de Recursos de actividades y guías didácticas sobre temas vinculados a la educación para la paz, la educación en el conflicto, la educación intercultural y la educación para comprender el mundo.

www.xtec.cat



Recurso web para ayudar a detectar y prevenir el Bullying. Elaborado por maestros/as, psicólogos/as y masters en psicopatología infantojuvenil (UAB), miembros del Observatoire International de la Violence Scolaire.

C. CAJA DE HERRAMIENTAS

www.educatribu.net



Espacio creado por un grupo de personas para compartir materiales didácticos libres y gratuitos. Es un proyecto de trabajo abierto a la incorporación de cuantas personas compartan esta aspiración: familiares, docentes, estudiantes y todas aquellas personas interesadas en la educación.

www.aulaintercultural.org



Portal de educación intercultural FE-TE-UGT que facilita formación al profesorado, así como materiales didácticos y de investigación, talleres para el alumnado, campañas de sensibilización y publicaciones.

www.educarenigualdad.org



Portal de recursos educativos para trabajar la igualdad y la prevención de la violencia de género de la Fundación Mujeres.

www.includ-ed.eu/es



Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad, incluD-ed, promovida por la Fundación ONCE, es una iniciativa colaborativa y “multi-stakeholder” que tiene como objetivo principal promover, identificar, difundir e intercambiar buenas prácticas en el ámbito de la educación inclusiva para personas con discapacidad en Europa.

www.cultivatingpeace.ca



Es una iniciativa para favorecer la cultura de Paz. A través de esta web, la organización sin ánimo de lucro “Classroom Connections” ofrece materiales educativos para trabajar con los menores valores de paz: guías y materiales de referencia para profesorado y para trabajar con alumnado y padres.

www.creducation.org



Espacio web dedicado a la promoción de la educación para la resolución de conflictos en todo el mundo proporcionado una amplia red que une organizaciones relacionadas, profesionales y educadores/as. Comparte materiales de interés sobre distintas temáticas relacionadas con la resolución de conflictos.



D

CONSIDERACIONES FINALES

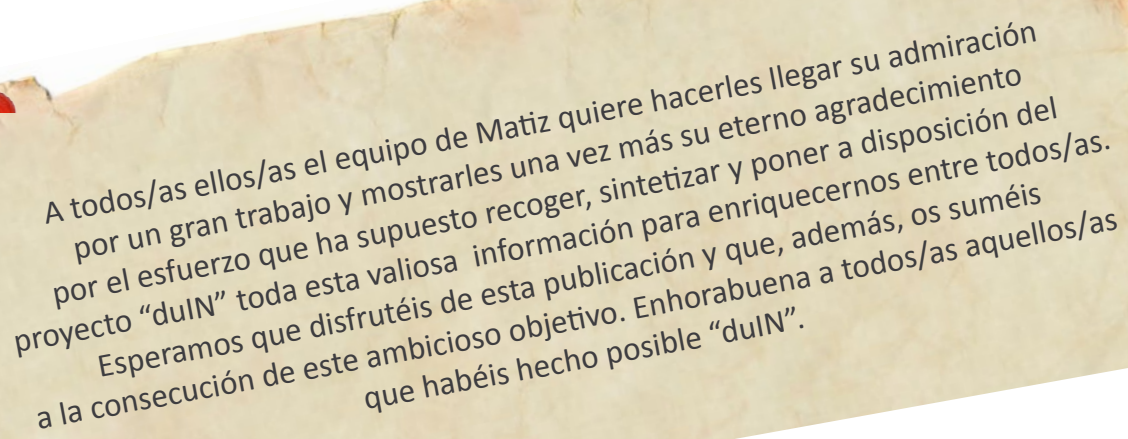


E. CONSIDERACIONES FINALES

Hasta aquí “duIN” nos ha presentado un abanico de elementos teóricos, metodológicos y prácticos para facilitarnos la labor como personas educadoras en nuestro trabajo con los grupos de jóvenes, para que podamos ayudarles a ser personas críticas, responsables, solidarias y con valores ante diferentes situaciones de conflicto. Tal ha sido nuestro empeño.

Elementos teóricos que facilitan un acercamiento al conflicto y a su comprensión global como fenómeno inherente a la naturaleza humana, como primer paso para su abordaje sin complejos; elementos metodológicos que nos arrojan algunas recomendaciones y sugerencias de actuación, así como diversas dinámicas sencillas y de fácil manejo para iniciarnos en la gestión de conflictos con los grupos; y por último, un compendio de experiencias y recursos prácticos de muy diversa índole y diferentes orígenes, que trabajan la gestión de conflictos en ámbitos de intervención que competen a nuestros jóvenes y a sus procesos de convivencia, tales como la equidad de género, la prevención de la violencia, el acoso y ciberacoso, el uso de espacios comunes, etc., para servirnos de inspiración y brindarnos algunas ideas y herramientas prácticas que faciliten el desarrollo de esta ardua tarea. Aprender a convivir no es fácil y “duIN” no pretende hacernos pensar otra cosa.

Lo que sí pretende “duIN” es animarnos a participar en la construcción de ciudadanía crítica, solidaria, tolerante, democrática, inclusiva, pacífica... En definitiva, animarnos a implicarnos y “a mojarlos” en la construcción de ciudadanía responsable. Y para ello nos invita a expresar sus contenidos, no solo en sus aspectos más elementales o evidentes, sino también dando continuidad a su espíritu de comunidad y conocimientos compartidos, esto es, poniéndonos en contacto con aquellas experiencias que nos resulten de mayor interés, compartiendo sus inquietudes, ideas y dudas con los/as profesionales que a tal fin y de manera desinteresada, han prestado sus nombres y forma de contacto para facilitar la generación de sinergias y el intercambio de conocimientos con la única finalidad de seguir construyendo entre todos/as ciudadanía crítica y responsable.



A todos/as ellos/as el equipo de Matiz quiere hacerles llegar su admiración por un gran trabajo y mostrarles una vez más su eterno agradecimiento por el esfuerzo que ha supuesto recoger, sintetizar y poner a disposición del proyecto “duIN” toda esta valiosa información para enriquecernos entre todos/as. Esperamos que disfrutéis de esta publicación y que, además, os suméis a la consecución de este ambicioso objetivo. Enhorabuena a todos/as aquellos/as que habéis hecho posible “duIN”.



E

BIBLIOGRAFÍA



F. BIBLIOGRAFÍA

- Alzate, R. (1998): *Análisis y resolución de conflictos. Una perspectiva psicológica*, Bilbao, UPV-EHU.
- Alzate, R. (2004): *Curso-taller de habilidades de resolución de conflictos en el marco escolar*, Pamplona, GEUZ - UPV / EHU.
- Ancora. (2009): *Manual para la formación en mediación escolar*. Proyecto de Prevención de la Violencia y Promoción de Conductas Prosociales en Establecimientos Educativos del Programa Chile + Seguro. Ministerio de Interior el Gobierno de Chile.
- Algava, M. (2006): *Jugar y Jugarse*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Asociación Madres de Plaza de mayo; Rosario: Ediciones América libre.
- Bisquerra, R. (2010): "Emoción y conflicto", Centre d'Estudis Jurídics Europeus i Mediació - *Cejem*, Workin Paper, 3. Universitat de Barcelona.
- Burguet, M. (1999): *El educador como gestor de conflictos*, colección Aprender a Ser, Bilbao, Desclée De Brouwer.
- Cascón, F. (2001): *Educación en y para el conflicto*. Cátedra Unesco sobre Paz y Derechos Humanos, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Cascón, F. (2006): "Apuntes sobre educar en y para el conflicto y la convivencia", *Andalucía Educativa*, 53 (febrero), 24-27.
- Díaz-Aguado, M.J. (1998): Prevenir la violencia desde la escuela. Programas desarrollados a partir de la investigación-acción. *Revista de Estudios de Juventud*, 42, 63-77.
- Díaz-Aguado, M.J. (2002): *Convivencia escolar y prevención de la violencia*. Página web del Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa.
- Díaz-Aguado, M. J. (2004): *Prevención de la violencia y lucha contra la exclusión desde la adolescencia. Volumen tres. Intervención a través de la familia*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- Díaz-Aguado, M. J. (2007): *Educación intercultural y aprendizaje cooperativo*. Madrid, Ediciones Pirámide.
- Domínguez, R. y García, S. (2003): *Introducción a la Teoría del Conflicto en las Organizaciones*, Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
- Farré Salvá, S. (2004): *Gestión de conflictos: taller de mediación*. Un enfoque socioafectivo, Barcelona, Ariel.
- Federación de Enseñanza de CC.OO. (2001): *Los problemas de la convivencia escolar: un enfoque práctico*. Política Educativa, Madrid. Federación de Enseñanza de CC.OO.
- Flecha, R. (2005): *Las comunidades de aprendizaje como expertas en resolución de conflictos*. Barcelona, CREA.
- Flecha, R. y Puigvert, L. (2012): "Las comunidades de aprendizaje" en Trinidad, A y Gómez, J (Coords.) (2012): *Sociedad, Familia, Educación. Una introducción a la sociología de la educación*. Madrid, Editorial Tecnos.
- GEUZ, (2004): *Resolución de conflictos: curriculum para educación secundaria*, Bilbao, Gatzaka Eraldatzeko Unibertsitate-Zentroa - Centro Universitario de Transformación de Conflictos.
- Gobierno Vasco (2010): *Evaluación diagnóstica. Competencia Social y Ciudadana. 2º Curso de Educación Secundaria Obligatoria*, Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- Gutiérrez, J.M. (2012): "De la violencia a la convivencia escolar" en Trinidad, A y Gómez, J (Coords.) (2012): *Sociedad, Familia, Educación. Una introducción a la sociología de la educación*. Madrid, Editorial Tecnos.

F. BIBLIOGRAFÍA

Jares, X.R. (2004): *Educar para la paz en tiempos difíciles*, Bilbao, Bakeaz.

Kreidler, W.J. (2011): *La resolución creativa de conflictos (manual de actividades)*. Unión Temporal: Centro persona y Familia, Fundación para el Bienestar Humano – SURGIR.

Lederach, J.P. y Chupp, M. (1995): *¿Conflicto y violencia? ¡Busquemos alternativas para la paz!*, Guatemala, Ed. Semilla.

Lederach, J.P. (2000): *El abecé de la paz y los conflictos. Educación para la paz*, Edupaz 10, Madrid, Catarata.

Marina, J.A. (2007): *Aprender a convivir*, Biblioteca Crecimiento Personal, España.

Moreno, M. y Sastre, G. (2010): *Conflictos y emociones: un aprendizaje necesario*, Facultad de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna, Universitat Raon Llul.

Muñoz, F.A. y Molina, B. (2004): *Manual de paz y conflictos*, Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, Universidad de Granada.

París, S. (2009): *Filosofía de los conflictos. Una teoría para su transformación pacífica*, Barcelona, Icaria.

Ramos, M.E. y Muñoz, Y. (2010): "Los conflictos. Claves para su comprensión", *Gizateka*, 3. Bilbao, Fundación Gizagune.

Redorta, J., Obiols, M., y Bisquerra, R. (2006): *Emoción y conflicto. Aprenda a manejar las emociones*, Barcelona, Paidós.

Sánchez G^a-Arista, M.L. (Coord.), (2013): *Gestión positiva de conflictos y mediación en contextos educativos*, Madrid, Reus.

Sánchez G^a-Arista, M.L. (2014): "Nuevas claves en Mediación Educativa", *Innovación Educativa*, 2, 5-18.

Sarrado, J.J. (1997): *Análisis de los resultados de los programas de mediación en el ámbito de la justicia penal juvenil catalana*. (Tesis doctoral presentada en la Universidad Autónoma de Barcelona).

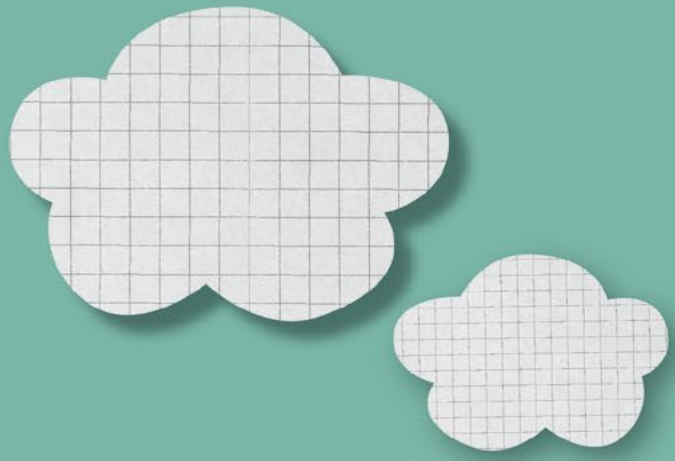
Smith E.R., y Mackie, M. D. (1997): *Psicología Social*, Madrid, Editorial Médica Panamericana.

SUBIRATS, J. (2002): *Gobierno Local y Educación. La importancia del territorio y la comunidad en el papel de la escuela*. Barcelona, Ariel.

Triana, M.V. (2001): "Educación y competencia social: un programa para el aula. Aprender a ser personas y a convivir: un programa para secundaria", en Federación de Enseñanza de CC.OO. (2001): *Los problemas de la convivencia escolar: un enfoque práctico*. Política Educativa, Madrid. Federación de Enseñanza de CC.OO.

Tuvilla, J. (2004): *Convivencia escolar y resolución pacífica de conflictos. Plan Andaluz de educación para la cultura de paz y no violencia*. Materiales de apoyo nº 2. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía.

Uruñuela, P. (2012): *Cómo resolver conflictos. Herramientas para prevenir desde las familias y las AMPAS*, Madrid, CEAPA.



duIN!