

**II Jornada de Equipos Directivos
CRP de Caminomorisco**

EL CONFLICTO EN EL CENTRO ESCOLAR. UNA OPORTUNIDAD

ABORDAJE Y TRANSFORMACIÓN

Joan Teixidó Saballs
Universitat de Girona

Caminomorisco, 13 de marzo de 2008.

ESQUEMA DE LA SESIÓN

- 1.- Presentación
- 2.- Aspectos conceptuales.
Problemas y/o conflictos
- 3.- Actitud ante el conflicto
- 4.- Concepciones
- 5.- Afrontamiento
- 6.- Algunas ideas ante la intervención

“Todo lo que siempre quiso saber y nunca se atrevió a preguntar”

MI CONCEPCION DEL CONFLICTO

Perspectiva Racionalista

El conflicto es entendido como algo negativo, resultado de un organigrama confuso, de una comunicación deficiente o de la incapacidad de los directivos

Perspectiva Interpretativa

el conflicto es considerado como algo natural de los grupos y las organizaciones dado que se origina en las percepciones personales, a raíz de los resultados del procesamiento de la información y de la construcción de significados sociales

Perspectiva Sòcio-crítica

No sólo se acepta el conflicto como algo inherente al centro sino que se alienta, se considera que contribuye a evitar la apatía de las organización y, por tanto, constituye un elemento necesario para el progreso organizativo

IMPLICACIONES ANTE LA INTERVENCIÓN

INGREDIENTES PARA AVANZAR...

Racionalidad. Aunque el otro actúe emocionalmente, procuro compensarlo con la razón

Comprensión. Aunque me malinterpreten, procuro comprender bien a la otra parte

Comunicación. Aunque no me escuche, le consulto antes de decidir algo que le afecta

Fiabilidad. Aunque intenta engañarme (y, por tanto, no confío mucho en él/ella) no le engaño. Procuro ganarme su confianza

Persuasión. Aunque me coacciona (y no cedo) me resisto a coaccionarle a él/ella. Opto por la suavidad

Aceptación. Aunque me rechaza y no considera mis intereses, acepto como es, procuro entender su realidad

Escucha activa. Aunque no me escucha, procuro escucharlo atentamente. Si tengo dudas, pregunto.

Interés por el otro. Aunque me desprecia, me intereso por su bienestar, por saber cómo se encuentra

Interés por hallar una solución. Aunque no mueve ficha, me esmero en pensar posibilidades y alternativas satisfactorias.

Revisión de los propios intereses. Aunque se mantenga impasible, procuro entender por qué motivo mis intereses son inaceptables para él/ella

El/la director/a ante el conflicto

- Sé consciente que existen conflictos que no te interesa resolver
- Plantéate (de manera consciente) cuál es la estrategia de afrontamiento que consideras más beneficiosa par ti y para tu centro
- No todos los conflictos pueden resolverse mediante la negociación.
- Para que exista negociación es indispensable que las partes adopten tal actitud
- Mantente alerta ante la aparente predisposición a la negociación que enmascara una estrategia de lucha. Procura poner las cartas boca arriba.
- Pon atención a establecer las condiciones que propician la construcción de un clima de negociación

- Sé consciente de las oportunidades que te brinda el conflicto
 - No busques la solución fácil, cómoda, rápida
 - Procura que la Organización conozca el conflicto
 - Procura que el proceso de gestión del conflicto comporte un aprendizaje para el centro
- Acepta con responsabilidad los retos que implica la gestión positiva del conflicto. Son una oportunidad única de ganarte ascendente sobre el colectivo.
- Pon atención a la actuación de los demás. Supone una oportunidad para conocerlos, para ver como actúan, para detectar futuros líderes (lid transformacional)
- Cuando el Equipo Directivo representa una de las partes...
 - Ten presente el objetivo prioritario: gestión positiva
 - Juega limpio (liderazgo ético)
 - Evita caer en la tentación de ...
- Implicaciones en la formación
 - Método de casos. Dilemas. El triángulo mágico.
 - Atención a la dimensión emocional

en relación a lo anterior...
os propongo un par de actividades que nos
invitan a pensar

La vida en rosa

Un sorpresa final

Si os apetece continuar hablando y/o
jugando... Adelante!

joan.teixido@udg.edu

