

LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA

Josep Redorta
Abogado-mediador
Dr. en Psicología Social
e-mail: josepredorta@icab.cat

1.- El contexto

Quisiera ubicar mi exposición en el marco del contexto social en el que nos estamos moviendo. Entiendo que estamos ante una situación francamente paradójica, que presenta los perfiles siguientes:

- a) Los conflictos están aumentando de manera exponencial mientras que los profesionales vinculados a trabajos de ayuda se sienten cada vez más frustrados, o ciertamente muy impotentes ante situaciones concretas planteadas. Ya sean maestros, abogados, trabajadores sociales, policías, etc. se sienten mal y están desmotivados en líneas generales. La pregunta es: ¿Qué estamos haciendo mal?
- b) Hemos aprendido que es normal resolver los conflictos desde la confrontación. Cada acción tiene una reacción y “ojo por ojo” y “diente por diente”. Sin embargo, está acreditado que ésta no es ni mucho menos la fórmula más idónea de resolver conflictos, aunque sea la más practicada.
- c) Nuestra cultura profesional limita nuestros puntos de vista. La óptica del maestro, del abogado, del trabajador social, del juez, etc. es insuficiente para comprender de forma clara conflictos que son en su mismo origen eminentemente pluridisciplinarios. Al no comprender, nos sentimos inseguros.
- d) Hemos aprendido a resolver conflictos, pero excesivamente de forma puntual, sin una consideración profunda de sus causas. Es como si ante un grifo abierto,

para evitar que el agua se pierda llenamos barreños y más barreños, pero no sabemos cerrar el grifo.

Si además de estos fenómenos que nos afectan a todos en un contexto occidental y globalizado pensamos un poco en la problemática de la educación, la situación se vuelve aún más compleja. Las paradojas aumentan y desde luego no dejan de preocuparnos mucho más. Pienso que estas contradicciones pueden definirse de la siguiente manera:

- 1) Dificultad de comprender lo que sucede, frente a una enorme cantidad de información disponible.
- 2) Ausencia de certezas absolutas, frente a un resurgimiento de formas de intolerancia.
- 3) Presión uniformadora en las ideas, frente a una incertidumbre cada vez mayor de la propia identidad.
- 4) Eliminación de barreras espaciales y temporales en la comunicación a partir de las nuevas tecnologías, frente a riesgos mayores y más graves de exclusión social (la llamada “brecha digital” y fenómenos similares a niveles más bajos).

El cambio al que nos hallamos abocados es tan profundo que casi podríamos decir sin demasiado miedo a equivocarnos que lo único seguro es el mismo proceso de cambio. Es así como vemos que lo que está cambiando es el modelo de familia, el modelo de sociedad y si cambia el contexto educativo esto sólo puede representar presión sobre la escuela como institución tal y como la conocemos.

Este contexto social que está cambiando tiene que ver con la cultura de la imagen. La televisión tiene una influencia tan importante, que muchas veces no somos conscientes de su enorme influencia social. Los niños y niñas aprenden que para conseguir algo es preciso entrar derribando la puerta o conseguirlo a fuerza golpes. Lo que la televisión

presenta a los niños como forma de aprendizajes básicos es, desde mi punto de vista, sencillamente inmoral. La paz, la pacificación debe ser recuperada y eso requiere al menos el esfuerzo de dedicarle tanto tiempo como a la guerra y la agresión.

Otro aspecto que merece ser destacado es la influencia que la diversidad cultural debe tener en los procesos educativos. Un mundo en el que los grandes desplazamiento migratorios actuales son muy importantes tanto cuantitativa como cualitativamente, debe dar importancia forzosa a los procesos de asimilación e interacción cultural y requieren un proceso constante de trabajo sobre los estereotipos y los prejuicios.

Todos estos planteamientos suponen que lo que está en el centro del debate de la crisis en la escuela es el reconocimiento del maestro o del educador como autoridad. La autoridad, el poder, la visión vertical de la escuela en su concepción están en una crisis que cada vez será menos latente y más manifiesta. El debate nos hace concluir que el sentido del cambio que propugnamos para los profesionales de la enseñanza va en el siguiente sentido:

- DE AUTORIDAD A LÍDER DE UN GRUPO
- DE REPRESOR A FACILITADOR
- DE GESTOR DE SITUACIONES INDIVIDUALES A GESTOR DE SITUACIONES GRUPALES

Es pues normal que los profesionales de ayuda, en este caso vinculados a la educación sientan rabia, impotencia, frustración, necesidad de orientación, ayuda y soporte y , sobre todo, necesidad de hallar nuevos recursos ante situaciones que son vividas como nuevas o distintas a la propia experiencia pasada.

Yendo más allá, el sentido del cambio también afecta a las instituciones. Un estudio de la Universidad Autónoma de Barcelona (España) de 1999 establecía cuatro aspectos que reflejaban el sentido del cambio que vivimos. Destacamos:

- a) El poder cada vez se basa más en la capacidad de relación que en la imposición jerárquica.

- b) Se fragmentan los actores y se relativiza el papel de las instituciones públicas como únicos representantes del interés general.
- c) Las instituciones públicas pierden protagonismo como únicos referentes más importantes en la regulación de los conflictos.
- d) Percepción de las instituciones públicas como catalizadores- sintetizadores de diagnóstico y soluciones debatidas y consensuadas con agentes sociales de toda clase.

Ante esta situación pienso que el siglo XXI va a requerir nuevas habilidades para los profesionales de todo tipo y, en particular, para aquellos vinculados al campo educativo. Estas habilidades pueden resumirse así:

- 1) Capacidad de gestionar la diversidad
(Habilidad de gestionar lo complejo)
- 2) Capacidad de tomar decisiones con escasa información
(Habilidad de gestionar la incertidumbre)
- 3) Capacidad de convicción
(Habilidad de negociación, mediación y persuasión)
- 4) Capacidad de conseguir objetivos en ambientes de tensión
(Habilidad de mantener el equilibrio personal)
- 5) Capacidad de utilizar las tecnologías de la información
(Habilidad de desenvolverse con lo digital)

2.- La mediación

Es en este gran marco que estamos trazando donde voy a situar ahora la mediación. La palabra “mediación” tiene varios sentidos, al menos en la forma que

generalmente es usada. De un lado, puede ser una cierta filosofía de vida. En este sentido se refiere a quienes practican una no violencia activa, a quienes cultivan en su praxis diaria los valores de la pacificación y su alto interés social.

Pero, existe además otro sentido. Hablamos de mediación en términos muy amplios para referirnos a todo el movimiento social relacionado con la resolución alternativa de conflictos. En este sentido se confunde mediación con “gestión de conflictos por medios no judiciales.”

Finalmente, cabe hablar de mediación como técnica concreta y específica con sus reglas propias para intervenir en un conflicto concreto. La mediación se practica en todo el mundo de forma natural y en todas las culturas. También a lo largo de toda la historia de la humanidad. En este sentido, la mediación es un puro producto social como la negociación. Lo que es nuevo es lo que la ciencia ha descubierto respecto de la eficacia de los procesos negociadores, particularmente la psicología social y en los últimos treinta años más o menos.

Podemos ver la mediación escolar en el marco más amplio de la mediación comunitaria de la que formaría parte, si bien con connotaciones muy específicas. Podríamos ver la mediación comunitaria como el conjunto de mecanismos sociales que permiten devolver a la comunidad su capacidad de resolver diferencias desde el diálogo, la cooperación y las actitudes no impositivas. La mediación comunitaria tiene sus fuentes en la ecología que le aporta la idea de armonía; en la participación ciudadana que le aporta la idea de elección del propio destino; en la educación para la paz que aporta la idea de no confrontación y en el propio movimiento expansivo de resolución alternativa de conflictos que es quien aporta el conjunto de técnicas específicas de intervención.

La mediación en la comunidad educativa puede darse en los siguientes niveles:

- a) Entre menores
- b) Entre menores guiada por un adulto
- c) Entre adulto y menor

d) Entre adultos

Vista en un marco más amplio, la mediación puede darse en el marco de la escuela (intraescuela), en el marco de las relaciones familia/ escuela y en el marco de la educación no formal.

Aquello que es característico de la mediación es su capacidad de tratar las relaciones de poder de manera distinta, desde la imparcialidad y la neutralidad, otorgando a las partes en conflicto su capacidad de recomponer sus relaciones. También su capacidad de generar nueva confianza en relaciones sociales deterioradas.

La eficacia del proceso mediador depende de varios factores, así influyen las propias características personales de las partes en conflicto como la edad, el género o la etnia. Depende asimismo, de factores vinculados a la relación de las partes en conflicto: si es muy intensa (vecinos, familia, socios), si ha sido muy conflictiva anteriormente, etc. Pero, además depende de las características de ese mismo conflicto. No es lo mismo un conflicto de poder, que uno vinculado a la autoestima, por poner un ejemplo. Finalmente, la eficacia de la mediación depende también del modelo de mediación que se practique y de las propias características de los mediadores.

La práctica de la mediación produce reaprendizajes en la forma de tratar con los conflictos. Potencia lo que podríamos llamar “educación para comprender”, para seguir la idea desarrollada por Edgar Morin en su obra “Los siete saberes para la educación del futuro”. En mi particular punto de vista, esta educación para comprender debiera contener los elementos precisos para saber manejar la agresividad, el poder, los sistemas sociales, el conflicto y la incertidumbre.

Finalmente, voy a referirme a uno de los riesgos de la mediación en general y que me parece importante. Es no aprovechar suficientemente el potencial transformador de la sociedad que conlleva la mediación. Si nos conformamos con resolver problemas, pero no yendo más allá de ellos, sin perseguir que el proceso de solucionar conflictos sea un amplio proceso de cambio personal de actitudes y de apertura a los valores del diálogo,

del respeto y del reconocimiento del otro, es probable que hayamos equivocado de camino.

3.- Los programas

La implementación de la mediación escolar requiere programas específicos bien diseñados y mejor ejecutados. Estos programas suponen un cambio cultural cuyo sentido podría ser el siguiente:

CAMBIOS A PRODUCIR

DE	A
Control o permisividad jerárquica	Solucionar problemas cooperativamente
Poder “sobre”	Poder “con”
Disciplina retributiva (castigo)	Disciplina restaurativa (perdón y pacto)
Aprendizaje centrado en el profesor (directivo)	Aprendizaje centrado en el alumno (facilitador)

Como puede verse el cambio supone un cierto giro copernicano que la mediación trata de potenciar. Es pues un cambio cultural y eso supone resistencias, tacto, inteligencia y atención a todos los niveles.

Existen algunas condiciones que deben ser tenidas en cuenta en orden a la eficacia en la implementación de programas. Así por ejemplo, es conveniente pasar por una etapa de sensibilización de manera que la comunidad educativa entera comprenda lo que se pretende. Es útil crear una comisión de convivencia y plantearse que muchas veces la

que está establecida reglamentariamente no es la más adecuada. Conviene tener claro que la mediación y la resolución de conflictos es un tema transversal que afecta a todas las clases y sea cual sea la materia. También es preciso considerar que la escuela debe verse como algo permeable y por tanto que traspasa al entorno: padres, sociedad en general, etc.

Finalmente, un programa debe ser estructurado, es decir debe formar parte de un sistema integrado. Cuando esto se consigue los resultados pasan a ser muy favorables y esquemáticamente pueden ser pensados de esta manera:

- a) Conflictos arbitrados. Es decir, aquellos en los que es preciso tomar una decisión un tercero ajeno al conflicto. Son los menos.
- b) Conflictos negociados. Aquellos resueltos por mediación y a través del sistema establecido de resolución de conflictos.
- c) Conflictos resueltos por las propias habilidades. Son la mayoría y tienden a incrementarse.
- d) Conflictos que nunca ocurren debido al clima escolar. Al rebajarse los niveles de tensión del sistema muchos conflictos ya ni siquiera se producen.

Tenemos una lista de unos veinticinco pasos a considerar en el intento de implementación adecuada de un programa de mediación en la escuela y que recogen desde la selección del centro, al análisis de la demanda que formula el mismo, la toma de contacto con los equipos o la selección de las personas que deben participar en el programa, hasta la evaluación de la experiencia. En Catalunya (España) el programa institucional abarca en 2004 hasta 150 centros de enseñanza secundaria y 20 de enseñanza primaria, lo que significa una experiencia que afecta ya a un tercio de la totalidad de centros de secundaria y que se ha implantado en cuatro años.

Esto nos lleva a considerar la conveniencia de examinar el rol de las Administraciones en la implementación de programas de mediación. Partimos del criterio que sostiene la Organización Internacional del Trabajo en su estudio: “Conflicto y mediación: el tema de la convivencia escolar” en el que se afirma que la viabilidad y pertinencia de establecer sistemas de mediación para la resolución de conflictos asociados a los jóvenes, en la enseñanza media debe ser considerada afirmativamente. No obstante, sostiene que muchas veces estos mecanismos no pueden ser directamente aplicados y que deben verse como puntos de llegadas más que como puntos de partida, para abordar las problemáticas de convivencia.

En estas condiciones me parece que la actitud pertinente es la exploración. En otras palabras, la experimentación en el marco de lo que supone la innovación social que de alguna manera es imaginación, más riesgo, más control de ese riesgo. A partir de ahí entiendo que la Administración en general tiene tres roles básicos:

- 1) Potenciar lo emergente y necesario
- 2) Diseñar soportes útiles para la acción
- 3) Producir esquemas útiles reproducibles en diversos contextos

Permitidme que termine mi exposición recordando a Virginia Satir quien afirmó que debemos velar por estos cinco derechos:

- EL DERECHO DE VER Y ESCUCHAR LO QUE HAY AQUÍ, EN LUGAR DE LO QUE DEBERÍA HABER, HUBO O HABRÁ.
- EL DERECHO DE DECIR LO QUE UNO SIENTE Y PIENSA, EN VEZ DE LO QUE UNO DEBERÍA DECIR.
- EL DERECHO DE SENTIR LO QUE UNO SIENTE, EN VEZ DE LO QUE DEBERÍA SENTIR.

- EL DERECHO DE PEDIR LO QUE UNO DESEA, EN VEZ DE AGUARDAR A QUE LE DEN PERMISO.
- EL DERECHO DE CORRER RIESGOS POR CUENTA PROPIA, EN VEZ DE QUERER SOLO LO SEGURO

Muchas gracias a todos.