




Vocación
POR LA
escuela

Con una visión humana e integradora


Personalidad y Relaciones Humanas

CÓMO ABORDAR TENSIONES Y CONFLICTOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN 4 PASOS

La vida de la institución está atravesada por temas a resolver, decisiones a tomar y dificultades a gestionar. Muchas veces vemos los síntomas de los problemas, pero no sabemos el origen de estos y, por lo tanto, no sabemos cómo resolverlos. O terminamos actuando sobre los síntomas y no sobre el problema de fondo.

Recogemos aquí algunas problemáticas que escuchamos con frecuencia. Se originan en dificultades relacionales y que son al mismo tiempo una oportunidad para renovar nuestra “vocación por la escuela”. Comprender acabadamente las tensiones y conflictos en el trabajo ayuda a una gestión con una visión humana e integradora.

“Hay un docente que hace exactamente lo que le digo que tiene que hacer, pero no se da cuenta si hay algo más que resolver por sí mismo. Hay una falta de iniciativa propia.”

¿Es posible lograr un equipo de trabajo en el que cada uno se haga responsable de lo que se le asigna y en el sentido de lo que el nivel (inicial, primario, medio, etc)/ o la comunidad necesita? ¿Cómo hago desde mi rol de liderazgo para motivar al equipo para que se comprometa?

Cómo abordar tensiones y conflictos laborales en 4 pasos

Todos los derechos reservados.

Prohibida la reproducción total o parcial de este libro sin autorización del autor.



“Llevé a cabo mi tarea, resolví una situación compleja, pero solo me llaman la atención cuando me equivoco y no me reconocen cuando hago las cosas bien. No espero un reconocimiento público, sino una palabra de estímulo.”

¿Puedo yo mismo reconocer lo que aportan mis compañeros al avance o al sostenimiento de la institución? ¿Se los expreso? ¿Me hago consciente yo mismo de mis logros de cada día?

“Las reuniones plenarias o de personal docente son una pérdida de tiempo.” “Cada reunión termina siendo poco eficaz.” “No nos podemos poner de acuerdo en una dirección común, no nos escuchamos, algunos no participan y están como ausentes” “No nos manejamos con los mismos valores y objetivos del ideario institucional con los diferentes actores de la comunidad.”

¿Tenemos un método de diálogo efectivo? ¿Cómo se toman las decisiones?
¿Tenemos en cuenta al otro al momento de decidir? ¿Están claros los ámbitos de responsabilidad de cada uno? ¿Tengo en cuenta al otro al momento de responder y resolver una situación de tensión?

Ingresa alguien nuevo a la institución y alguien comenta: “¿quién es?” “¿Con qué novedades vendrá?” “¿Cuánto tiempo le durará el entusiasmo?”

El responsable de un área propone un cambio y la reacción es: “¿para qué si estamos bien? ¿Qué quiere ahora? ¿Nos va a requerir más trabajo, tiempo extra?”

¿Cómo vivo los cambios en general? ¿Tengo en cuenta a los otros al momento de proponer un cambio? ¿Estoy atento a la nueva dinámica que se genera en el equipo cuando se producen cambios?



¿Te identificas con alguno de estos problemas?

Estas y otras situaciones son comunes en las instituciones, pero se pueden trabajar metódicamente para desactivarlas antes de que se desborden y generen conflictos. Si comprendemos lo que está debajo de estas circunstancias, podemos transformarlas en oportunidades de crecimiento personal o en los ámbitos educativos.

¿Cómo podría ser más asertivo un directivo o responsable frente a esto?

Una manera de comenzar a dilucidar cómo actuar frente a los temas a resolver, es precisar los elementos que están en juego para luego ir más a fondo y comprender lo que está en el origen.

Si pensamos a la vida de grupo como una mesa, las tensiones, dificultades, peleas, problemas, temas a resolver están allí, a la vista, sobre ella. Pero para comprender lo que las origina, necesitamos mirar más abajo y ver qué se mueve interiormente en cada uno. Como una alfombra sobre la que se mueve el equipo y en la que están aquellos sentimientos, emociones, deseos de cada persona.

Sobre esta mesa se apoya el éxito de la institución.





Te proponemos una guía de análisis de 4 pasos para abordar las tensiones y conflictos, que puedas estar viviendo, de una manera simple, pero a la vez profunda. Tenemos mucha experiencia de efectividad y confiamos en que te ayudará a sentirte mejor y a aportar soluciones creativas.

Es necesario que tomes papel y lápiz para responder ítem por ítem las siguientes preguntas. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Como primer paso, antes de responder, ábrete a ellas, confía en aquello que te viene al leerlas, déjate sentir.

Paso 1: Mirando el problema

- Expreso con claridad el problema ¿en qué consiste?
- Preciso en qué afecta al grupo o a la institución. ¿Quiénes están involucrados?
- ¿Es un problema nuevo? ¿Es recurrente?
- ¿Cómo me siento frente a esto? ¿Cuáles son las sensaciones que esto me despierta?

El problema puede despertar algo en mí que no me permita ser objetivo en el análisis de la situación. Por ejemplo:

- ✓ “No puedo manejarlo”
- ✓ “Huyo”
- ✓ “Digo que sí para que no haya conflictos”
- ✓ “Me anulo”

Esto requiere mirar más a fondo, qué fue tocado en mí.



Paso 2: Mirándome a mí mismo/a

- Este problema, ¿qué frena en el avance del equipo o en la institución? ¿qué frena en mi propio avance o crecimiento? ¿toca algún valor importante?
- ¿Qué necesito y no logro obtener de los otros?

Paso 3: Mirando a los otros

- Este problema ¿dificulta algo que los otros quieren lograr? ¿frena su avance?
- ¿Qué necesitan? ¿Se los preguntaste? ¿Lo reconoces, lo puedes nombrar?

Paso 4:

- ¿Qué sensación me deja este análisis?
- ¿Qué pistas de solución me surgen?
- ¿Qué pasos siento posibles dar?
- ¿Qué medios me pueden ayudar?

La investigación en PRH, que tiene base en la observación de personas y grupos en los cinco continentes, nos permite afirmar que el crecimiento de las personas es la base para el crecimiento del grupo y que el grupo puede ser un poderoso ambiente para potenciar el despliegue personal. Al mismo tiempo, las organizaciones tienen un gran potencial para aportar al avance de la sociedad.



Vocación
POR LA
escuela

Con una visión humana e integradora

prh
Personalidad y Relaciones Humanas

Este instrumento busca ayudarte a que, desde tu lugar, aportes a tu grupo, institución u organización y a que contribuyas a un ambiente de trabajo más fecundo.

¡Cuentas con nosotros!

SOBRE LAS AUTORAS

Irene Licata, Mercedes Ré, Alicia Aguilar, Eugenia Garay, Luisa Buyatti y Andrea Contreras son formadoras profesionales en Personalidad y Relaciones Humanas (PRH).

Las apasiona el crecimiento de las personas y potenciar la capacidad de las comunidades educativas.



**SOMOS FORMADORES PROFESIONALES
EN PERSONALIDAD Y RELACIONES HUMANAS**

Personalidad y Relaciones Humanas es una escuela internacional de formación que ayuda a las personas en su crecimiento personal y a mejorar la calidad de sus relaciones interpersonales.

Funciona desde el año 1970 en más de 40 países de los 5 continentes y su metodología está sustentada por una investigación continua sobre el crecimiento de las personas, las parejas y los grupos.

🌐 <http://prh-argentina-uruguay.ar>

🌐 <http://es.prh-international.org/>

Nos encantaría conocerte

¿Te sentís motivado/a a generar algún cambio luego de hacer el ejercicio del e-book?

Te invitamos a compartir con nosotros tu experiencia de estos 4 pasos. Recibirás nuestras devoluciones para que puedas seguir avanzando en tu análisis personal.

Algunos problemas más complejos requieren otras herramientas de análisis. Solicitá un encuentro personal con nosotras, en una hora de acompañamiento, podrás comenzar a destrabar aquello que está afectándote a vos y al crecimiento de tu institución.

www.vocacionporlaescuela.ar

Cómo abordar tensiones y conflictos laborales en 4 pasos

Todos los derechos reservados.

Prohibida la reproducción total o parcial de este libro sin autorización del autor.