

LA IMPLANTACIÓ D'EQUIPS DE MEDIACIÓ ALS CENTRES DE SECUNDÀRIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

*José Ignacio Madalena**

Resum

Des de fa uns quants anys, a la Comunitat Valenciana hi ha un interès creixent per la mediació escolar, que s'ha concretat en la creació d'equips de mediació en diversos instituts, sobretot a les províncies de València i Alacant. En aquest procés, els Centres de Formació, Innovació i Recursos Educatius (CEFIRE) de València i Alacant han tingut un paper important quant a la difusió de la mediació escolar i la formació del professorat mitjançant un determinat procés i d'acord amb uns principis en què s'han basat tant la implantació com l'evolució dels equips de mediació. Malgrat el breu temps transcorregut, és possible assenyalar algunes tendències i reflexions sobre el present i el futur de la mediació escolar a la Comunitat Valenciana. Al llarg d'aquest article, doncs, exposarem com s'han format aquests equips de mediació i quins principis i objectius educatius persegueixen. Finalment, formularem algunes reflexions sobre les tendències que hi hem observat i cap on caldria caminar.

Paraules clau: mediació escolar, convivència, conflicte, equip de mediació.

Abstract

For the last few years, there is an increasing interest for the school mediation in the Valencian Community mainly focused on the creation of mediation teams in several high schools, especially in the provinces of Valencia and Alicante. In this process the CEFIRE of Valencia and Alicante have played an important role regarding the spread of school mediation and teacher training through a particular process and according to same basis which have influ-

* Assessor CEFIRE de València (Espanya).
Adreça electrònica: <jmada@telefonica.net>.

enced both implantation and the development of mediation teams. Despite the short time elapsed, it is possible to point out some trends and different conclusions about the present and the future of the school mediation in the Valencian Community. Throughout this article, therefore, we will write about how these mediation teams have been created, their principles and educational objectives they aim at in order to end up with some ideas about the trends observed and the path we should follow in the future.

Key words: school Mediation, living together, conflict, team of mediation.

INTRODUCCIÓ

La introducció de la mediació escolar als centres educatius de la Comunitat Valenciana és un fenomen recent, però amb un futur prometedor. Aquest fet està lligat amb la preocupació social i escolar sobre el clima de convivència a les escoles i instituts. Són diversos els factors que han alimentat aquesta preocupació. Uns són més concrets i deriven d'un context més pròxim, com l'ampliació de l'escolarització obligatòria, que ha incrementat la diversitat a les aules, o una sensibilitat social creixent contra la violència que afecta certs sectors socials (violència de gènere, violència escolar). Altres factors tenen un abast més global i afecten les finalitats de l'educació, que són redefinides per l'impuls dels canvis que comporta el procés de globalització. Aquest procés inclou la transformació de les relacions de producció i la manera de relacionar-nos, els grans moviments migratoris responsables de les societats multiculturals i la facilitat de transmissió i accés a la informació gràcies a les noves tecnologies.

Així doncs, ens trobem amb nous desafiaments que han generat diverses propostes per a afrontar-los en què l'educació té un paper fonamental. Entre les propostes més influents hi ha la que va formular la Comissió Europea dirigida per J. Delors (1996), que es resumeix en «els quatre fonaments de l'educació del futur». Un d'aquests fonaments és precisament «aprendre a viure». En una societat com més va més complexa –per la seua pluralitat, per l'evidència de les diferències de tota mena–, el futur es fa incert i l'educació ha d'estar preparada per a afrontar-lo. La disponibilitat d'informació és insuficient; es requereixen nous sabers i entre aquests és essencial, per al desenvolupament d'una societat democràtica, aprendre a viure amb els altres d'acord amb principis com la justícia i la igualtat.

La convivència ha esdevingut una qüestió crucial en la vida dels centres escolars. L'enorme diversitat que presenten els membres d'aquesta organització planteja conflictes, naturalment. I els que afecten la disciplina escolar són, segons la comunitat educativa, els més preocupants, ja que interfereixen en els

fins de l'escola. Però també hi ha un altre tipus de conflictes que influeixen en les relacions personals i configuren el millor o pitjor clima de l'aula i del centre, que és, al seu torn, un factor fonamental de la qualitat educativa.

Davant aquesta situació, els centres i l'administració educativa han pres algunes mesures. Una de les mesures que han adoptat alguns centres ha estat la implantació d'equips de mediació com un recurs per a fer front a algunes de les situacions conflictives que afecten les relacions personals. Aquest procés és recent i limitat quant a nombre i proporció de centres que l'han iniciat. Tanmateix, els resultats revelen el seu potencial de canvi i la transformació possible dels centres. En aquest article mostrarem alguns d'aquests canvis, que responen també a uns objectius perseguits per aquells que lideren el procés d'implantació, en el qual el Centre de Formació, Innovació i Recursos Educatius (CEFIRE) de València ha exercit una tasca important pel que fa a la difusió i formació de mediadors escolars. A aquesta tasca s'hi han sumat altres CEFIRE, com els d'Alacant, Godella i Alzira, i altres institucions com sindicats i ajuntaments.

En aquest article, explicarem com van sorgir els primers equips de mediació i descriurem el procés que hem proposat des de la nostra tasca com a assessors del CEFIRE de València. A continuació, exposarem alguns dels principis, idees i objectius que han orientat aquest procés. Finalment, proposarem algunes reflexions sobre l'actuació dels equips de mediació i les seues perspectives de futur.

Aquesta exposició és una visió àmplia en què se sintetitzen els processos seguits per més de trenta instituts, al llarg de sis anys. Naturalment, cada centre ha seguit una trajectòria peculiar, però ací volem destacar les línies mestres del procés. En un altre dels articles s'exposa l'experiència d'un centre concret.

EL PROCÉS DE FORMACIÓ DELS EQUIPS DE MEDIACIÓ ESCOLAR

Els primers equips de mediació van sorgir a partir de la voluntat i l'interès d'un grup de professores i professors implicats en el desenvolupament dels programes específics d'atenció a la diversitat; en concret, el programa d'adaptació curricular en grup (PACG) i el programa de diversificació curricular (PDC). Aquests programes van adreçats a l'alumnat que presenta dificultats generalitzades d'aprenentatge i que, en el cas del PACG, també manifestaven problemes de comportament i adaptació a la vida acadèmica. Com que el grup era reduït (un màxim 15 alumnes), a l'aula es podien observar els freqüents conflictes entre alumnes que pertorbaven el desenvolupament normal de la classe. Per això, un objectiu fonamental de l'acció tutorial va ser cohesionar el grup per millorar l'ambient de l'aula. Entre els continguts que es van plantejar hi havia aprendre a resoldre conflictes i desenvolupar habilitats socials. Aquest va ser el moment

en què vam entrar en contacte amb altres docents que a la Comunitat de Madrid havien implantat la mediació escolar als instituts.

Un grup de docents d'aquests programes, que per mitjà dels cursos de formació tingué notícia de la mediació, va mostrar interès per conèixer-la més profundament i implantar-la al seu centre. Així, l'any 2002 es va realitzar el primer curs de formació en mediació escolar al CEFIRE de València, en el qual van participar sis centres, quatre de València i dos d'Alacant.¹ Per a impartir-lo vam comptar amb l'ajuda de membres del Seminari de Formació en Mediació i Tractament de Conflictos, com Javier López i Emiliana Villaoslada. Aquest grup és dirigit per Juan Carlos Torrego i es localitza a Madrid.

La realització del curs, però, només era una part del procés. El grup d'assessors² que l'orientàvem anàrem esbossant un pla per a la implantació d'equips de mediació. D'altra banda, com més endavant explicarem, no perdíem l'horitzó de la millora de la convivència escolar com a meta, i consideràvem que la implantació de l'equip de mediació era un camí per a aconseguir-ho. Per tant, no es tractava de donar formació individual a un professorat motivat i entusiasta, sinó de formar professores i professors –i donar-los suport– perquè actuaren com a dinamitzadors als seus centres. Així mateix, calia una estratègia i uns mitjans per a secundar i assessorar els grups de mediadors que es formaren. Aquest pla i les estratègies es van anar construint, a partir d'uns principis, sobre el significat de la mediació escolar i a mesura que sorgien diversos problemes, a què calia donar resposta.

La creació d'un equip de mediació requeria diversos passos que se centren en la formació del professorat. La idea era formar formadors en mediació, perquè després els centres tingueren uns recursos humans que els donaria autonomia. Aquests passos van ser els que segueixen:

a) Decisions prèvies. Una primera qüestió va ser establir l'objectiu d'aquesta formació; el resultat havia de ser la implantació d'un equip de mediació a l'institut. Com que el procés afectaria tot el centre, calgué decidir qui participaria en el curs, ja que després aquestes persones liderarien el procés. Decidírem que, de cada centre, hi assistiren unes cinc persones, de les quals una hauria de ser membre de l'equip directiu (generalment el cap d'estudis, per les funcions que exerceix), una altra del departament d'orientació (que té un paper important en la promoció de la convivència al centre mitjançant, per exemple, la coordinació del pla d'acció tutorial) i la resta, professors preferentment del

1. Aquests centres van ser IES Campanar, IES Benlliure, IES Ballester Gosalvo i IES Balears, de València; IES Azorín de Petrer i IES Virgen del Remedio d'Alacant.

2. El grup d'assessors estava format per Aguas Vivas Catalá i José Ignacio Madalena al CEFIRE de València, i Salvador Caballero i Lola Planelles al d'Alacant.

PDC i del PACG, per a aprofitar la seua formació, experiència i sensibilització envers la mediació. A més a més, s'exigia el compromís formal per a participar en el procés d'implantació de la mediació escolar al centre. El fet de comptar amb un membre de l'equip directiu facilitava aquest pas i era una garantia de la seua implicació.

b) La realització del curs de formadors. El curs inicial, amb una duració de 40 hores, totes presencials, es va realitzar entre els mesos de juliol i novembre. Incloua continguts sobre els conflictes i la seua resolució, la mediació i la implantació de l'equip de mediació, a més de sessions pràctiques dirigides a cohesionar el grup de professors i adquirir les habilitats comunicatives necessàries per a dur a terme una mediació.³ El curs tractava de proveir d'estratègies, que més endavant hauria d'utilitzar el professorat al centre i mostrar la coherència entre allò que es diu i allò que es fa. Així, l'ensenyament d'estratègies per a cohesionar el grup va servir per aglutinar el grup de participants, en el curs de formació. Això ha estat molt important per a l'organització posterior d'una xarxa d'equips de mediació, que se sustentava sobre les relacions personals que es van establir precisament en aquest curs.

c) La creació i la instauració de l'equip de mediació. El tercer pas es feia al centre i es concretava en dos processos que es desenvolupaven gairebé paral·lelament: la instauració de la mediació com a recurs per a la resolució de conflictes i la creació de l'equip de mediació. Amb aquesta finalitat, el grup de formadors es constitueix com a grup de treball dependent del CEFIRE de València.

Aquest grup assumeix el compromís previ del claustre, per a implantar la mediació com a condició per a participar en el curs de formació. Una primera dificultat és concretar aquest compromís, perquè moltes vegades l'aprovació és el resultat d'un «deixar fer», però sense cap compromís. Així, un dels factors fonamentals per a la implantació de l'equip de mediació és incloure la mediació com un procediment reconegut i acceptat pel centre, circumstància que suposa modificar el reglament de règim intern (RRI) i, en aquest moment, el pla de convivència. Això suposa explicar al claustre i al consell escolar què és la mediació i què implica, des del punt de vista disciplinar.

En aquesta breu experiència amb la mediació hem observat que, a vegades, hi ha certa resistència a implantar un equip de mediació al centre. Aquesta resistència obeeix almenys a dos tipus de raons. La primera derivaria de la desconfi-

3. Una proposta de curs de formació més elaborada es pot llegir en E. Villaoslada, i C. Palmeiro de la Iglesia (2006): «Formación de los equipos de mediación y tratamiento de los conflictos», dins J. C. Torrego (coord.): *Modelo integrado de mejora de la convivencia*, Barcelona, Graó.

ança en la capacitat de l'alumnat per a intervenir en situacions de conflicte. La manca de maduresa els incapacitaria per a intervenir-hi. L'altra font de resistència té a veure amb una concepció més profunda sobre el model de convivència. J. C. Torrego (2006) ha assenyalat en una investigació que, entre els diversos models de convivència, predomina el «model punitiu», que va dirigit a sancionar l'agressor o el transgressor de la norma. Alguns temen que la mediació elimine les mesures sancionadores i disciplinàries i, per tant, que es qüestione el seu poder. Per a trencar aquesta desconfiança és fonamental el prestigi «pedagògic» dels formadors, d'ací ve la importància de la seua selecció per al curs. L'argument per a desactivar aquest temor és que la mediació forma part d'un «model integrat» en què és compatible la sanció amb la mediació.

L'equip de formadors ha de dur a terme una tasca didàctica per a donar a conèixer la mediació tot esvaint temors que genera i limitant-ne les expectatives. Amb aquesta finalitat s'elabora un fullet informatiu i, a mesura que augmenta el nombre d'equips de mediació, es disposa de les experiències d'altres centres que valoren positivament la introducció de la mediació. Alguns centres, per donar a conèixer-la també organitzen entre l'alumnat concursos de logotips per a l'equip de mediació. Aquesta activitat impliquen diversos departaments didàctics, tutors, alumnes i els pares i mares que assisteixen a l'exposició.

Després d'aquest procés de sensibilització i acceptació de la mediació per part de la comunitat educativa, es prepara el curs de formació, que és el pas fonamental per a la creació de l'equip de mediació. Aquest curs és impartit pels formadors del mateix centre. Sobretot hi participen alumnes, però també docents. En aquest sentit, en uns quants centres es va plantejar un problema en els primers moments: s'havien de formar junts l'alumnat i el professorat? Alguns centres van assumir amb facilitat que, atès que professors i alumnes treballarien junts en l'equip de mediació, calia que aprengueren junts. En altres centres on hi havia més reticències envers la mediació, es va formar de primer el professorat i després l'alumnat. L'experiència d'aquests anys mostra que la primera opció ha estat més satisfactòria. L'oportunitat de compartir un curs ha facilitat la relació entre professorat i alumnat, que han abandonat els rols respectius i han après junts els uns dels altres. L'ambient del curs ha estat valorat com una de les claus de l'èxit. Posteriorment s'ha anat normalitzant, a mesura que s'ha difós i conegut millor què és la mediació. A hores d'ara és habitual que participen mares en el curs de formació. També s'hi han incorporat altres adults, membres del personal no docent, com és ara els conserges, ja que per la seua funció coneixen de primera mà els conflictes que protagonitzen els alumnes.

Una altra de les qüestions importants plantejades fa referència als criteris de selecció de l'alumnat. Aquesta és una qüestió fonamental, no exempta tampoc d'una certa polèmica. Alguns centres van optar per triar els futurs mediadors, entre l'alumnat de segon cicle de l'ESO i batxillerat, pel seu grau de

maduresa. Això portava, doncs, a descartar l'alumnat del primer cicle. En altres centres es considerava la formació de mediadors com una inversió de futur i obrien el curs a l'alumnat del primer cicle. La primera opció té la contrapartida que part d'aquest alumnat es perd en un temps breu, quan abandonen l'institut, i per consegüent l'equip de mediació corre el risc de col·lapsar-se, si no es renova constantment. La segona opció redueix aquest risc i té l'avantatge que l'alumnat mediador es troba en els grups de 2n i 3r, cursos on són més freqüents els conflictes objecte de mediació. Amb aquesta distribució «estratègica» de l'alumnat mediador s'obté un recurs fonamental, per a afrontar els conflictes en una etapa primerenca o per a actuar de forma immediata, quan esclata la crisi. Aquesta tasca és valorada per tot l'alumnat, que en cap cas considera «espietes» els mediadors, sinó més aviat persones sensates i madures en qui es pot confiar.

Una vegada decidit el perfil d'edat dels mediadors, es passa a escollir-los segons un criteri basat en les característiques personals. Amb aquesta finalitat es realitza l'activitat «el secret», que no sols persegueix la selecció dels mediadors, sinó que també té un valor educatiu perquè s'hi pretén sensibilitzar la classe en aspectes relacionats amb els conflictes i amb la mediació, i ajudar els alumnes a prendre consciència de les seues qualitats per a actuar com a mediadors, en diferents tipus de conflictes.

Aquest curs de formació té una durada de 20 hores i es desenvolupa al centre entre els mesos de març i maig, aproximadament. Una dificultat és trobar el temps necessari per a realitzar-lo, atès que els horaris escolars estan sobrecarregats i es fa difícil compatibilitzar els horaris de l'alumnat i del professorat. A vegades s'han buscat solucions imaginatives, com fer el curs durant diversos caps de setmana. En aquest cas, la situació de convivència reforçava la relació entre els participants.

Arribats al final del curs escolar, la situació sol ser la que segueix: Hi ha un grup de formadors que lidera el procés d'implantació amb el suport d'un altre grup de docents que s'han format en el curs més breu amb els estudiants mediadors; i s'ha modificat el Reglament de Règim Intern (RRI) per incloure-hi la mediació, com a procediment de resolució de conflictes. Aquest és el moment d'instituir l'equip, de donar-li carta de naturalesa.

L'acabament del curs escolar comporta una interrupció del procés en què s'han invertit moltes energies. Per això, a partir del setembre, cal tornar a dinamitzar el grup de mediadors, organitzar l'equip de mediació i institucionalitzar-lo. Als centres que tenen més anys l'equip de mediació potser alguns mediadors han abandonat el centre i cal reorganitzar els components. Si l'equip s'ha vist reduït, es pot decidir iniciar un nou procés de formació de mediadors. Es tracta d'un procés cíclic per a mantenir l'equip.

L'organització implica establir un protocol d'actuació per a dur a terme les mediacions, que s'inclou en el RRI. També cal una dedicació horària del

professorat que forma part de l'equip i establir espais i temps per a realitzar les mediacions, i una persona que coordine l'equip. La major o menor facilitat per a crear aquestes condicions mínimes és un reflex del grau d'implicació del centre. Així, s'observen situacions que van des del voluntarisme, en què professors i alumnes presten el seu temps sense contrapartides, fins a una certa institucionalització, en què es reconeixen hores de dedicació al coordinador. De fet, aquest és un debat obert als centres i difícil de resoldre mentre l'administració educativa no reconega la figura d'un coordinador de convivència amb una assignació horària.

Aquest procés que inclou donar a conèixer la mediació com un recurs per a millorar la convivència, la sensibilització del centre, la formació de formadors, la difusió de la informació al centre, la formació de mediadors, l'organització i la institucionalització de l'equip de mediació, és el camí que en general recorren tots els centres, si bé amb diferents ritmes, dificultats i suports. A partir d'ací els centres experimenten cicles de renovació de mediadors, en especial alumnes, a mesura que deixen l'institut.

d) La creació d'una xarxa de centres amb equips de mediació escolar.

Després dels dos primers anys, una desena de centres havien creat un equip de mediació o estaven a punt de fer-ho. Hi havia una necessitat de compartir experiències i reflexions, de buscar suports i crear un grup influent per transmetre un model, per a afrontar els conflictes als centres i millorar-hi la convivència. Nosaltres enteníem que calia crear un espai on compartir i debatre experiències, reflexions i projectes. En vista de l'escàs nombre de centres amb equips de mediació i la seua dispersió, consideràrem que calia crear una xarxa de centres i unes jornades anuals a final de curs. Les primeres van ser al juliol de 2004, a l'IES Benlliure, un dels centres capdavanters i que des d'aleshores ens ha acollit puntualment. Enguany hi han tingut lloc les cinquenes jornades. Aquestes jornades s'estructuren en un bloc on s'exposen diverses experiències i reflexions, i una conferència en què es fan propostes i s'aporten idees per a debatre i així poder avançar. Així mateix, es va crear un espai en la web per explicar aquestes experiències.⁴

Les experiències i reflexions aportades en aquestes jornades són un bon indicador de les preocupacions, les dificultats i els avanços realitzats, així com les tendències que s'observen pel que fa a l'evolució dels equips de mediació. En síntesi, aquestes han estat algunes de les qüestions que s'hi han abordat.

4. La informació sobre les Jornades d'Equips de Mediació Escolar i sobre les Trobades d'Alumnes Mediadors es pot llegir en <<http://jmada.eresmas.net/index.htm>> i <<http://intercentres.edu.gva.es/cefire/46401840/diversificacio/index.htm>>.

- La difusió de la tasca de l'equip de mediació, les estratègies que han seguit per superar possibles resistències i aprofitar els suports i recursos disponibles del centre. Entre altres mitjans de difusió, hi ha hagut la realització de concursos de logotips i cartells, l'elaboració de díptics explicatius, la inclusió en l'agenda escolar d'informació sobre la mediació i la tasca de l'equip, i l'elaboració de vídeos on es proposa la mediació com un mitjà per a resoldre conflictes interpersonals.
- Les aportacions de la mediació a la convivència escolar i alguns dels seus límits. Aquesta qüestió és polèmica. S'ha constatat una reducció del nombre d'informes i expedients i, en definitiva, sembla que ha millorat la convivència, sobretot a causa de l'acció preventiva que realitzen els alumnes mediadors en el seu entorn social immediat. Això no obstant, també es constata que la mediació no és una panacea, que té límits davant certs tipus de conflictes. A vegades se li han atribuït expectatives molt altes, com reduir la disrupció a l'aula o casos d'assetjament escolar.
- L'anàlisi de casos i experiències de mediació. S'han analitzat casos que tenen alguna peculiaritat respecte als habituals: conflicte entre dos alumnes de dos centres diferents o entre grups personalitzats en dos alumnes que sembla que són els qui estan en una situació conflictiva. També s'ha analitzat el rerefons d'alguns d'aquests conflictes objecte de mediació on apareixen comportaments masculistes o xenòfobs.
- Els valors que promou la mediació. Aquest aspecte ha estat remarcat sobretot en les conferències. La finalitat era refermar el component educatiu de la mediació escolar i la seua contribució a la formació en valors de centre. En aquest sentit, ha quallat l'expressió «cultura de la mediació» que utilitzen Carmen Boqué (2004) o Jesús Viñas (2004).
- Les característiques del mediador des del punt de vista psicològic i de gènere. S'ha fet algun estudi sobre les característiques de l'alumnat mediador. També s'ha plantejat un debat sobre el predomini de les xiques en els equips de mediació.
- La implicació i la participació de l'alumnat en la millora de la convivència escolar. Aquest és un dels resultats de la mediació i sorgeix, precisament, dels límits de la mediació com a recurs per a millorar la convivència. La quantitat de conflictes resolts per mediació és inferior a la quantitat de mediadors, que se senten una mica defraudats perquè l'expectativa era fer moltes mediacions. Els centres, per tal de donar-los protagonisme i aprofitar la seua formació i disposició, els han implicat en altres tasques de convivència basades en la filosofia de l'ajuda entre iguals (I. Fernández; S. Funes i E. Villaoslada, 2002).
- El paper dels mitjans de comunicació en la configuració de la percepció social de la convivència escolar. Les jornades també han volgut mostrar

l'altra cara de la convivència a l'escola enfront d'aquella altra que, ben sovint, mostren els mitjans de comunicació, que transmeten una imatge de violència i inseguretat. Al llarg d'aquests anys, alguns casos de mediació han servit per a marcar el contrapunt i donar una perspectiva més real al que s'ha publicat i difós.

- L'organització del departament de mediació. L'existència de l'equip de mediació depèn de la capacitat per a institucionalitzar-se. Una proposta és crear un departament amb un cap amb dedicació horària, encarregat de coordinar els membres, organitzar les mediacions i portar un registre de les actuacions. Es tracta d'una reivindicació dirigida a l'administració educativa.

La creació d'aquesta xarxa també s'ha basat en altres estratègies encaminades a vertebrar l'actuació dels equips de mediació i aprofundir en la millora de la convivència. Una d'aquestes estratègies ha estat el desenvolupament de projectes d'innovació, en els quals representants de diversos centres han reflexionat i han fet propostes que després han desenvolupat als centres. Així, en el primer d'aquests projectes s'ha debatut sobre les estratègies per a introduir la mediació als centres i institucionalitzar-la, com ara incloure-la en un marc més ampli de la convivència escolar. En un altre projecte s'ha plantejat com establir vies per a la participació de l'alumnat i planificar les accions que la facen possible. Així, s'han proposat activitats emmarcades en el pla d'acció tutorial, la creació d'assemblees de classe, impulsar l'assemblea de delegats, etc. Finalment, en un altre dels projectes s'han elaborat materials per a la formació de mediadors i per a introduir la resolució de conflictes en l'àmbit de la tutoria, a fi de proveir l'alumnat d'eines per a afrontar els conflictes per ells mateixos. Aquesta estratègia s'ha complementat aprofitant altres modalitats formatives reconegudes pels CEFIRE, com és ara els grups de treball i els projectes de formació al centre, aprofitant la prioritat que ha donat la Conselleria d'Educació a la convivència escolar.

e) Trobades d'alumnes mediadors. L'èxit de les primeres jornades va animar el professorat a organitzar una trobada d'alumnes mediadors. Era una forma de reconèixer la seua tasca i d'enriquir la seua experiència, compartint-la amb la d'altres centres. Des de la perspectiva de cada institut era també una forma de cohesionar l'equip. Aquestes trobades també tenen lloc a l'IES Benlliure, la darrera setmana lectiva del desembre. S'hi combinen activitats per fomentar el coneixement mutu i la participació, activitats de sensibilització envers qualsevol forma de violència i envers la resolució pacífica dels conflictes, i activitats més lúdiques, com la representació teatral o un concert. La filosofia que inspira aquestes trobades és fomentar el protagonisme de l'alumnat, donar-los veu en

un context on es debaten molts aspectes sobre la convivència escolar i els conflictes, però quasi sempre des de la perspectiva dels docents, de l'administració o de l'opinió pública. Es tracta de projectar la democràcia a l'escola a partir de la participació responsable de l'alumnat, d'escoltar les seues propostes, inquietuds i opinions.

La preparació de cada trobada forma part del procés educatiu dels alumnes. En una primera sessió, on es reuneixen els coordinadors dels equips de mediació i l'assessor del CEFIRE de València, es valoren algunes propostes, es temptegen les possibles aportacions i algunes pautes d'organització. Cada coordinador, al seu torn, recull les propostes del seu equip i les posa en pràctica per portar-les a la trobada. Uns hi aportaran una dinàmica de grup, altres una experiència, altres una reflexió, altres una actuació. L'objectiu és que tothom pugui aportar-hi alguna cosa, ni que només siga la participació entusiasta en les activitats.

Fins ara s'han organitzat quatre trobades, alguns dels continguts de les quals es poden veure en la seua pàgina web. És interessant fer un repàs breu sobre algunes de les qüestions i experiències tractades i que, no cal dir-ho, es relacionen bastant amb les que s'aborden en les jornades:

- Dificultats que han trobat els mediadors en els processos de mediació, com ara de tipus organitzatiu (horari, espais per a reunir-se), per a expressar sentiments o la preocupació per donar solució a un conflicte per damunt de tot.
- Experiències de casos de mediació. No solament s'han expressat els mediadors, sinó també les persones protagonistes del conflicte.
- L'aparició de noves situacions conflictives, com el ciberassetjament o els conflictes amb un rerefons xenòfob.
- El paper del mediador, quant al grau d'implicació en la resolució del conflicte i també quines han de ser les seues característiques.
- Les activitats que du a terme l'equip de mediació per millorar la convivència al centre.

En aquest apartat hem mostrat com s'ha passat d'una fase de creació dels primers equips de mediació a un procés on, no sols s'amplia el nombre de centres, sinó que és fonamental la seua consolidació i explotació del potencial transformatiu de la realitat del centre. Des d'una perspectiva àmplia, es tracta d'atendre els processos interns que tenen lloc en cada centre –és a dir, la vida de l'equip de mediació, que implica una renovació constant– i, alhora, mantenir una xarxa que done suport a aquests equips i també presència pública.

ALGUNS PRINCIPIS

La creació i multiplicació dels equips de mediació es fonamenta en el procés que hem explicat. Però també és essencial esmentar alguns dels principis que comparteixen, que orienten la tasca d'aquests equips i, sobretot, li donen sentit des del punt de vista educatiu, i diferencien la mediació escolar de la mediació en altres àmbits com el familiar, el judicial o l'econòmic. Exposarem de forma succinta els més importants.

- La mediació com a estratègia de resolució de conflictes. La mediació és un instrument eficaç per a resoldre conflictes en què es veuen involucrades les persones en una determinada organització. Però té límits davant certes formes de violència o en situacions d'un clar desequilibri de poder entre les parts. Tampoc no és un procediment que resolga els problemes de disciplina a l'aula. Per això, la mediació ha de ser un dels recursos de què dispose un centre per a crear i mantenir un bon clima de convivència.
- La mediació i la convivència: clima de centre. La mediació com a estratègia té com a finalitat contribuir a la millora de la convivència d'un centre. No es tracta tan sols que existisca aquesta institució; el més important és que hi haja persones que per formació i disposició contribuïsquen de forma activa a millorar les relacions entre les persones que comparteixen la vida escolar.
- La cultura de la mediació (C. Boqué, 2004 i J. Viñas, 2004). La mediació es basa en uns principis i uns valors que han d'impregnar les relacions personals en tots els àmbits del centre: les relacions entre companys, a l'aula, entre el professorat i l'alumnat, entre els docents i les famílies. La introducció de la mediació escolar ha de ser «una pluja fina», com diu Boqué, que vaja calant a poc a poc els comportaments, l'organització, els valors compartits, les activitats del centre. La mediació té una vocació de transformar el centre en una organització profundament educadora, és a dir, humanitzadora.
- La dimensió educativa de la mediació. El camí cap aquesta cultura de la mediació la converteix en educadora. No solament és important que els conflictes es resolguen de manera eficaç i justa, sinó sobretot que les persones que participen en la mediació, mediadors i parts, es transformen com a persones. La mediació és quelcom més que una tècnica o una estratègia, és una experiència que contribueix al desenvolupament personal.
- La mediació com a àmbit de participació i implicació de l'alumnat en la convivència. La mediació dóna oportunitat als alumnes, perquè s'impliquen de forma efectiva i responsable en la creació d'un clima de convivència positiu. Enfront de models de convivència basats en una au-

toritat administrativa sancionadora, es pretén desenvolupar-ne d'altres, que estiguen basats en l'autoritat democràtica, on tots participen en la mesura de les seues responsabilitats. La convivència no és un problema de l'equip directiu ni del claustre exclusivament, perquè tenen capacitat sancionadora; és un problema, o millor, una responsabilitat compartida fonamentada en normes basades en el consens que, al seu torn, construeix una cultura de pau i democràtica. Sens dubte, uns objectius que concorden perfectament amb els fins que s'atribueixen a l'educació.

- La mediació necessita estructures institucionals perquè siga un vertader factor de canvi educatiu. Tot el que s'ha exposat més amunt requereix també organització. Els canvis han d'afectar les estructures institucionals perquè realment ho siguen. L'equip de mediació no pot ser només un grup de voluntaris que vetllen perquè hi haja bones relacions personals. L'equip ha de ser part del centre; els seus principis i les seues actuacions han de ser assumits com a cultura normalitzada. La mediació no és una alternativa benintencionada al model disciplinari del centre. No n'hi ha prou que siga acceptada o tolerada; ha de ser el nucli que determine el model de convivència del centre.

TENDÈNCIES EN L'EVOLUCIÓ DELS EQUIPS DE MEDIACIÓ

Durant aquests pocs anys en què han anat sorgint, de mica en mica, diversos equips de mediació hem observat certes tendències i actuacions l'exposició de les quals ens servirà per a plantejar algunes reflexions finals:

- Els equips de mediació s'han anat convertint en «equips de convivència» en què l'alumnat adquireix protagonisme. L'entusiasme amb què molts centres ha emprès la tasca de formar mediadors ha donat com a resultat un elevat nombre d'estudiants formats en mediació, que contrasta amb les escasses mediacions reals. Això ha portat a ampliar-ne l'àmbit d'actuació a tasques generals de millora de la convivència. Amb aquesta finalitat s'han creat comissions o grups als quals s'han encomanat diverses tasques: organitzar activitats lúdiques i esportives durant les hores d'esbarjo; acompanyar i tutoritzar l'alumnat nouvingut al centre, etc. Són diversos els instituts que desenvolupen aquest tipus d'accions, com l'IES El Saler.
- «Feminització» de la mediació. Els equips de mediació estan formats majoritàriament per dones. Encara que la proporció varia d'uns centres a altres, hi és notòria una major presència de xiques. Potser és per un desenvolupament psicològic més ràpid de les dones, però també es pot explicar per l'assumpció per part d'aquestes d'allò que se'n diu «ètica de l'aten-

ció», que les fa més proclius a ocupar-se dels altres. Tal com Aguas Vivas Catalá va assenyalar en una de les ponències de les jornades, és bo que les dones ocupen l'espai públic amb tasques de responsabilitat, però cal vigilar quins pressupòsits hi ha subjacents en l'assumpció d'aquests rols.

- Normalització de l'equip com un component important de la prevenció dels conflictes. Sembla que els centres assumeixen que l'actuació de l'equip de mediació no solament ajuda a resoldre conflictes, sinó que ajuda a abordar-los en una fase inicial, quan menys perjudicis pot causar a les parts implicades.
- Els equips de mediació en l'àmbit del centre segueixen un cicle, amb una duració i unes característiques que varien d'uns centres a altres. Aquest cicle el podríem resumir així: una primera fase caracteritzada per la gran motivació dels formadors (a vegades ensopega amb un context desfavorable que els condemna a la paràlisi i, doncs, el procés s'atura). En una segona fase, la preocupació és consolidar l'equip, institucionalitzar-lo mitjançant la creació d'una comissió o un departament de convivència o de mediació. Alguns centres no han arribat a aquesta fase per falta de compromís del centre. En cas que s'institucionalitze s'entra en una fase amb processos de formació contínua de mediadors a mesura que, per edat, van abandonant l'institut. La clau de la supervivència i del posterior desenvolupament és aquesta formació contínua i l'extensió, a un sector més ample de l'alumnat, de la formació en altres camps com la resolució de conflictes o el desenvolupament de competències socials. La institucionalització és fonamental, per a renovar contínuament els equips i evitar que depenguin d'unes poques persones que per diversos motius (el principal, el concurs de trasllats) abandonen el centre i desaparega la motivació que mantenia viu l'equip de mediació. Això ha passat, i també el procés de «refundació» de l'equip, és a dir, tornar a començar el procés una vegada desaparegut l'equip inicial. En definitiva, la institucionalització limita el risc d'un plantejament voluntarista de la mediació. Perquè l'equip pugui créixer cal que estiga ben arrelat i això només és possible al llarg d'un procés com el que hem proposat.
- Una altra de les tendències, en aquest cas negativa, és la «banalització» de la mediació. Aquest risc es corre quan es vol generalitzar i implantar de forma ràpida per respondre a una necessitat de resoldre conflictes. Es banalitza quan des de l'administració es proposa que hi haja «un» mediador en cada centre, o que només poden ser mediadors els docents.⁵

5. DECRET 39/2008, de 4 d'abril, del Consell, sobre la convivència als centres docents no universitaris sostinguts amb fons públics i sobre els drets i deures de l'alumnat, pares, mares, tutors o tutores, professorat i personal d'administració i serveis. [2008/4159]. Article 7.

També es banalitza quan es busquen solucions de poca qualitat per resoldre el conflicte, que és el que importa per damunt de les persones i les seues relacions; o quan se simplifiquen les fases de la mediació o s'adopta una perspectiva burocràtica, en què l'organització està per damunt dels fins educatius de la mediació. També es banalitza quan la formació no és suficient, quan no es dominen les tècniques de mediació o es confon aquesta amb altres formes de resolució de conflictes com l'arbitratge o la negociació. Qualsevol intermediació en un conflicte no és una mediació, ni qualsevol solució ha de ser acceptable.

- Els equips de mediació han augmentat, però molt més la formació sobre mediació escolar. L'obligació d'elaborar un pla de convivència dels centres i el seu desenvolupament ha afavorit l'interès per la mediació. Això ha portat a crear de forma precipitada equips de mediació i mediadors sense que hi haja una base cultural que ho mantinga en la línia dels principis que hem assenyalat. La pressa amb què s'ha portat aquest procés d'elaboració del pla de convivència ha perjudicat en certa manera la possibilitat d'introduir la mediació, com a factor de canvi.
- Per a poder avançar i evitar quedar-se en una mera reproducció i multiplicació dels equips de mediació, cal seguir una formació contínua que no solament millore les tècniques dels mediadors, sinó que permeta aprofundir en els valors implícits de la mediació (M. Munné i P. MacCragh, 2006) i, sobretot, obrir-se cap a una cultura de la mediació que tinga com a fonament la participació de tota la comunitat educativa, en la creació d'un clima de convivència adequat en funció de les seues responsabilitats.
- En aquest sentit, el plantejament de la mediació que hem defensat l'entén també com una part d'un model integrat de convivència o un pla global. La mediació per ella mateixa poca cosa pot fer. El centre s'ha de proveir de recursos, organització, procediments d'actuació en diferents àmbits: l'individual, el grup classe, el centre i l'entorn. Cal potenciar l'acció tutorial, la participació de l'alumnat i de la comunitat educativa, modificar el currículum perquè siga realment inclusiu; canviar l'organització del centre perquè estiga al servei dels fins educatius... Molts dels centres estan involucrats en aquest procés de canvi que serà lent, però que ja han iniciat amb mesures com la introducció, en el pla d'acció tutorial, de mòduls de resolució de conflictes, la potenciació de la figura de l'alumne ajudant i d'estratègies d'ajuda entre iguals, incloent-hi la mediació; el foment de l'aprenentatge cooperatiu, les tutories individuals, l'assemblea de delegats, la de classe, etc. Cada centre, segons les seues possibilitats, desenvolupa aquests elements tenint com a referent la globalitat del centre.

ALGUNES REFLEXIONS

Al llarg de l'article hem exposat el procés de creació i difusió dels equips de mediació en alguns instituts de la Comunitat Valenciana. Aquest procés s'ha regit per una sèrie de principis i idees bàsiques que han originat una dinàmica i unes tendències assenyalades en l'apartat anterior. De tot això, a manera de conclusions, en deriven algunes reflexions.

La primera és que la mediació és quelcom més que una tècnica de resolució de conflictes, l'èxit de la qual es valora tan sols pel nombre de casos resolts o evitats. La mediació implica una aposta per implantar en la comunitat educativa una sèrie de valors com la justícia o la pau, i l'extensió de comportaments i actituds adients, que impregnen tots els aspectes organitzatius i curriculars de la vida del centre. En aquest sentit, la mediació té un gran valor educatiu.

A més de valorar les possibilitats educatives de la mediació, cal reconèixer-ne també els límits com a estratègia de resolució de conflictes. Però aquesta limitació ha de ser contrarestada amb la potencialitat transformativa que posseeix, el paper estratègic de l'equip de mediació per a liderar un procés cap a una cultura de la mediació al centre que siga viscuda com a tal per la comunitat educativa i educadora. En aquesta línia, és essencial fomentar la participació de l'alumnat en la vida acadèmica que inclou les accions per a millorar la convivència. Els alumnes mediadors constitueixen una bona base per a potenciar altres formes de participació, basades en l'ajuda entre iguals i la participació democràtica. Això ja està passant en alguns centres i és una tendència esperançadora, tot i que s'han de vèncer molts obstacles organitzatius, ideològics i administratius.

Finalment, cal que tant els centres com l'administració, sobretot per mitjà dels CEFIRE –com a organisme dedicat a la formació del professorat–, mantinguen l'impuls de creació d'equips de mediació. Cal aprofundir en la formació i en la institucionalització de l'equip de mediació. Però aquest procés ha de formar part d'un altre de més ambiciós: transformar els models de convivència que predominen als instituts en un altre amb més capacitat educadora i inclusiva, que responga a les exigències d'una societat democràtica com més va més complexa, que mira a un futur incert. La formació i el desenvolupament dels equips de mediació constitueix una estratègia important en aquest procés, tal com ho demostren molts centres valencians i també d'altres comunitats i països.

REFERÈNCIES

- BOQUÉ, C. (2004): *Cultura de la mediación y cambio social*. Barcelona, Gedisa.
- DELORS, J. i altres (1996): *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Madrid, Santillana/UNESCO.
- FERNÁNDEZ, I. (coord.) (2001): *Guía para la convivencia en el aula*. Madrid, Escuela Española (Praxis).
- FERNÁNDEZ, I., E. VILLAOSLADA i S. FUNES (2002): *Conflicto en el centro escolar. El modelo de «alumno ayudante» como estrategia de intervención educativa*. Madrid, La catarata.
- MUNNÉ, M. i P. MAC-CRAGH (2006): *Los diez principios básicos de la mediación escolar*. Barcelona, Graó.
- TORREGO, J. C. (coord.) (2000): *Mediación de conflictos en instituciones educativas*. Narcea.
- (2006): *El modelo integrado de convivencia*. Barcelona, Graó.
- VIÑAS, J. (2004): *Conflictos en los centros educativos. Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. Barcelona, Graó.

