



TEJIENDO REDES:

Hacia una educación basada en el diálogo
para la transformación social

2018

Actas XIV Congreso de Formación del Profesorado
Universidad Autónoma de Madrid - AUFOP

Coordinación: Adelina Calvo Salvador,
Carlos Rodríguez Hoyos y Elia Fernández
Díaz

Edita: Universidad de Cantabria

Actas del XIV Congreso de Formación del Profesorado *Tejiendo Redes: hacia una educación basada en el diálogo para la transformación social*, celebrado en la Facultad de Formación del Profesorado y de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid (junio 2018). Organizado por la UAM y la Asociación Universitaria de Formación del Profesorado (AUFOP).

Este libro de actas está dedicado a José Emilio Palomero Pescador, profesor emérito de la Universidad de Zaragoza.

Editado en la Universidad de Cantabria (2019).

Coordinación:

Adelina Calvo Salvador
Carlos Rodríguez Hoyos
Elia Fernández Díaz

Diseño y maquetación:

Carlota San Miguel Guerrero

Agradecimientos:

Henar Rodríguez Navarro
Luis Torrego Egido
Martín Rodríguez Rojo
Charo Fernández Domínguez

ISBN 978-84-09-13017-7



IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL

Línea Temática [5]: Educación Inclusiva y Convivencia

Antonio Fabregat Pitarch, Escuelas de Artesanos-Valencia, España

Isabel María Gallardo Fernández, Universitat de València, España

Palabras claves: Formación Profesional, mediación laboral y empresarial, diálogo, trabajo colaborativo

Keywords: Vocational training, labor and business mediation, dialogue, collaborative work

Introducción

El aprendizaje más allá de las aulas es señalado por proyectos europeos como Include-ed (2011) y comporta aumentar la cohesión entre los miembros de la comunidad educativa de modo que diseñemos planes de acción inclusiva en entornos de aprendizaje sostenible. Pretendemos ofrecer espacios de reflexión, debate y colaboración para que el alumnado tengan la oportunidad de llevar a cabo la mediación laboral como proceso de negociación y conciliación.

El propósito de esta comunicación se centra en el desarrollo de estrategias de intervención en un aula de Formación Profesional para que los alumnos conozcan los métodos alternativos de solución de conflictos en la empresa y especialmente, la mediación laboral como proceso de negociación y conciliación. Conseguir el ambiente que haga posible este clima de aula requiere todo un proceso de aprendizaje que los docentes asumimos en nuestra práctica diaria. Se trata de aprender de los demás y con los demás desde la implicación del alumnado en la construcción del conocimiento (Bruner, 1997; Mercer, 1997; Arnaiz, 2003 y Wells, 2003). En este sentido, el diseño de tareas diferentes (seminarios, talleres, debates, asambleas, etc.) y la organización del alumnado desde el trabajo individual, en pequeño y gran grupo proporcionan un encuentro potencial entre la teoría y la acción (Gimeno, 2010). En diferentes proyectos de aula y también en el periodo de prácticas de empresa pueden identificar técnicas/habilidades en gestión de conflictos, negociación y mediación vinculados con su futura actividad profesional.

Método y desarrollo de la experiencia

Dada la naturaleza de los fenómenos educativos, consideramos que un enfoque cualitativo de investigación es el mejor acercamiento a ellos. El rasgo más característico de la metodología cualitativa es el énfasis en la interpretación y en

la comprensión de los significados que los actores atribuyen a los acontecimientos (Taylor y Bodgan, 1987). Como procedimientos de investigación hemos utilizado el análisis de documentos, el diario y las observaciones de aula.

En el desarrollo de las estrategias de intervención en un aula de Formación Profesional pretendemos que los alumnos adquieran las capacidades personales y profesionales en resolución de conflictos y mediación. A su vez, contribuir a crear una cultura escolar desde enfoques inclusivos basados en la reflexión en la acción. Concretamente hemos puesto en práctica estrategias de enseñanza flexibles que atienden con calidad y equidad a las necesidades del alumnado. Para ello, hemos implementado estrategias metodológicas que dan respuesta a la diversidad.

Esta experiencia se ha llevado a cabo en el contexto de las Escuelas de Artesanos de Valencia (curso 2017-2018). En concreto en el Ciclo Formativo de Grado Medio Instalaciones Eléctricas y Automáticas en la asignatura Formación y Orientación Laboral.

A continuación, detallamos la secuencia didáctica seguida en el desarrollo de la experiencia: 1. Estudio dirigido; 2. Debate dirigido; 3. Taller: Prevención e identificación de conflictos laborales; 4. Taller: Gestión de conflictos laborales a través de la mediación.



Figura 1. Recorrido de la experiencia

1. Estudio dirigido: Los conflictos laborales, causas y posibles soluciones

Se constituyen grupos de cuatro personas y se nombra un coordinador de grupo. El profesor facilita dos lecturas: el texto de Jiménez Díaz (2016) sobre el *conflicto laboral: perspectivas y dimensiones*. Y el texto de Gómez Funes (2013). Cada grupo de trabajo ha de contestar las siguientes preguntas: ¿Qué significa tener un conflicto laboral? ¿Qué enfoques puede tener? ¿Cómo se manifiesta? ¿Qué tipos de conflictos existen? ¿Cuáles son los factores o causas de conflictividad laboral? Cada coordinador expone al resto del grupo las preguntas formuladas.

2. Debate dirigido: ¿Cómo podemos gestionar los conflictos laborales? ¿Qué mecanismos actuales existen?

Tomamos como referente las preguntas formuladas por el profesor produciéndose un intercambio de ideas sobre la gestión de los conflictos laborales, así como los diferentes mecanismos y métodos existentes de resolución de conflictos laborales. Tras un extenso debate los alumnos consideran que la mediación como fórmula extrajudicial es uno de los procedimientos más beneficiosos.

3. Taller: Prevención e identificación de conflictos laborales

Comienza el taller con una actividad individual en la que los alumnos contestan a las siguientes preguntas: ¿Qué factores anteceden a un conflicto laboral? ¿Qué tipos de conflictos puedes encontrar? ¿Cuáles son sus causas? ¿Cómo se manifiestan? ¿Qué elementos influyen? ¿Qué participantes influyen?

Para responder a las preguntas el alumnado investiga usando dispositivos tecnológicos y haciendo un buen uso de ello, tienen acceso directo a internet en el aula. Posteriormente, a nivel de gran grupo hay una puesta en común de las aportaciones individuales.

Seguidamente se constituyen grupos de cinco alumnos, los cuales tienen que enumerar y explicar las fases de un conflicto y, detallar los aspectos positivos y negativos de una buena y mala gestión del conflicto.

Hay que mencionar además que cada grupo debe identificar y definir tres problemas de conflicto laboral realizando un análisis de causas potenciales representando un diagrama de Ishikawa e identificando las posibles soluciones.

4. Taller: Gestión de conflictos laborales a través de la mediación.

Se facilita la web de la Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y los alumnos contestan a las siguientes preguntas: ¿Qué es la mediación laboral? ¿Qué características tiene? ¿Cuál es el proceso de una mediación y cómo se solicita? ¿Cómo se designa un mediador laboral? ¿Quién hace la propuesta de órgano de mediación? Ante la falta de designación laboral ¿Quién realizará la mediación? Igualmente, el profesor presenta la web de la Fundación TAL (Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana) y por grupos se rellena la solicitud de mediación; solicitud de mediación a consecuencia de huelga y solicitud de mediación por inaplicación de convenio.

Asimismo, se organizan equipos de trabajo diferentes a las anteriores actividades para realizar un análisis del proceso de mediación.

Individualmente, cada alumno ya ha creado un conflicto laboral y vuelven a trabajar en grupo para negociar cada uno de los conflictos laborales. El mediador laboral toma nota en una ficha-registro de todo el proceso de mediación, así como la anotación del acuerdo. Presentamos la ficha-registro del proceso de mediación (figura 2).

MEDIACIÓN LABORAL			
FASE PREPARACIÓN	FASE NEGOCIACIÓN		FASE POST-NEGOCIACIÓN
	INICIO MEDIACIÓN	NEGOCIACIÓN	SEGUIMIENTO
-Recogida de información	-Encuentro. -Presentación. -Reglas del juego.	- Escucha activa. -Puntos de vista diferentes. -Confianza. -Seguridad.	-Seguimiento e intervención en el caso de que las partes solicitan el servicio del mediador ante dudas.
MEDIADOR			
POSICIONES			
INTERESES			
OPCIONES			
ALTERNATIVAS			
DECISIÓN			

Figura 2. Ficha-Registro Mediación Laboral

Resultados

Mejorar la *calidad de la educación para todos* es nuestra prioridad como docentes. Si el reto de la escuela inclusiva es el reto del cambio, es necesario diseñar prácticas docentes centradas en la reflexión que preparen al alumnado para participar plenamente en la sociedad.

El *estudio dirigido* sobre conflictos laborales ha permitido al alumnado identificar la importancia de los conflictos, definir los tipos de conflictos, cuáles son sus factores y causas, así como distinguir los diferentes enfoques que pueden tener los conflictos laborales.

El *debate dirigido* ha fomentado la participación y ha fortalecido el diálogo, la reflexión y el pensamiento crítico. Además, los alumnos han expuesto las diferentes maneras de cómo dar respuesta a los conflictos laborales y por consiguiente, conocen las claves para resolver conflictos laborales.

El *taller sobre prevención e identificación de conflictos laborales* como espacio para analizar y tomar conciencia de la importancia de la prevención ha permitido conocer los aspectos positivos y negativos de una buena o mala gestión de los conflictos y valorar las diferentes herramientas que se pueden utilizar para resolver conflictos.

El *taller como actividad centrada en los alumnos* sobre la gestión de conflictos laborales ha posibilitado observar, conocer y hacer seguimiento del proceso de negociación a través de la mediación para la resolución de conflictos como práctica en el aula.

Conclusiones

Las conclusiones son parciales y provisionales en tanto que mostramos una parte de nuestra metodología que entendemos como una actuación “situada”, que adquiere sentido y es viable a partir de una realidad concreta, de unos condicionantes estructurales que la hacen única e irrepetible. Hoy por hoy, nos seguimos preguntando: ¿dónde está el mayor obstáculo en el proceso de inclusión?

Esta experiencia de diseño e implementación de prácticas inclusivas en el aula de Formación Profesional ha considerado la diversidad como valor que enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje. En consecuencia, se ha garantizado la igualdad de oportunidades y la participación de todos en las diferentes tareas. Los docentes asumimos que la educación inclusiva supone una actitud y un compromiso con la tarea de contribuir a una educación de calidad para todo el alumnado.

BIBLIOGRAFÍA

- Arnaiz, P. (2003). *Educación inclusiva: una escuela para todos*. Málaga: Aljibe.
- Bruner, J. (1997). *La educación, puerta de la cultura*. Madrid: Visor.
- Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA (s.f.). *Mediación. El procedimiento de mediación y su solicitud*. Recuperado de <http://fsima.es/mediacion/el-procedimiento-de-mediacion-y-solicitud/>
- Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral Comunitat Valenciana. Recuperado de <http://www.fundaciontal.org/seccion.php?item=31>
- Gimeno, J. [Comp.] (2010). *Saberes e incertidumbres sobre el currículum*. Madrid: Morata.
- Gómez Funes, G. (2013). *Conflicto en las organizaciones y mediación*. Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía.
- Include-ed (2011). *Actuaciones de éxito en las escuelas europeas*. Madrid: Ministerio de Educación.
- Jiménez Díaz, E. (2016). *El conflicto laboral: perspectivas y dimensiones*. Tenerife: Universidad de la Laguna.
- Mercer, N. (1997). *La construcción guiada del conocimiento*. Barcelona: Paidós.
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos de investigación cualitativa*. Barcelona: Paidós.
- Wells, G. (2003). *Indagación dialógica. Hacia una teoría y una práctica socioculturales de la educación*. Barcelona: Paidós.

