

Los conflictos en la profesión docente

Silvina Funes Lapponi
Socióloga

Como parte de un trabajo de investigación más amplio sobre los conflictos escolares, realizamos una serie de entrevistas a profesores para analizar la situación actual de la conflictividad en la profesión, indagando cómo vive el conflicto el profesorado, observando también cómo afecta al clima laboral. Lamentablemente, por cuestiones de espacio, no profundizaremos cada uno de los puntos, pero expondremos la lista de temas o aspectos que suelen generar conflictos en los claustros, definida por su propio protagonista: el profesorado.

Lejos de la imagen del mundo armónico y sin contradicciones que predominaba en la educación, últimamente parece ser que el conflicto es la característica más destacada de la enseñanza, en especial de la pública. Pero éste no es un rasgo distintivo de ella, porque los conflictos implican incompatibilidad de (o disputa por) objetivos o recursos, o en los valores o intereses que sostienen las partes enfrentadas. Y estas diferencias se dan tanto en la pública como en la privada, sólo que la privada es más reservada en estos aspectos porque de la repercusión que puedan tener sus conflictos internos puede afectar su clientela y el marketing del centro.

El conflicto es, pues, un rasgo intrínseco a las relaciones sociales, son la cara y cruz de la convivencia, el consenso. Y el hecho de que aparezca el disenso no debe implicar, necesariamente, ruptura o malestar.

Un 44% del profesorado se manifiesta insatisfecho con los resultados de su labor y un 10 % enfatiza estar muy insatisfecho, buena parte de este malestar es el generado por sentir que tienen demasiados problemas, pero puede sentirse que se tiene un conflicto con alguien o por algo y que se resuelve y todo vuelve a su cauce. La sensación de vivir una situación de conflicto se diferencia de la sensación de permanencia en ella, por el sentimiento de impotencia, de ser víctima de las circunstancias, de que todos los factores están en contra, de que se puede hacer muy poco, porque los responsables son los otros, de que no tiene solución. No es que un profesor insatisfecho de los resultados de su labor es un profesor en conflicto, sino que es un profesor en unas circunstancias propicias y facilitadoras para que desenlace en un conflicto. Un profesor insatisfecho es vulnerable, está más expuesto. El dramatismo con el que se asume el malestar docente impide un abordaje que arroje elementos objetivos y constructivos para hacerle frente.

Otro error de concepto fundamental que existe en el profesorado con respecto al conflicto es entenderlo en términos dicotómicos, de malos y buenos, de víctimas y verdugos, y esto no es así. El conflicto es una forma más de interacción, que en lugar de ser armónica, las dos partes implicadas difieren en un asunto y desencadena un enfrentamiento o un rechazo mutuo. Es cierto que hay muchos grupos que son conflictivos, pero también no es menos cierto que muchas veces los profesores no encuentran las estrategias más adecuadas para trabajar mejor con un grupo.

Las fuentes de conflicto potencial identificadas por el profesorado son: los horarios que se le asignan a los profesores, *los cambios de horas* entre profesor y profesor, las *guardias*, las *tutorías*, los *castigos*, las propias *relaciones entre los distintos miembros* de la comunidad educativa y su participación en el centro, y los problemas que podríamos denominar como

estructurales, entre los que destacaríamos: *la atención a la diversidad, la promoción legal y la obligatoriedad de la enseñanza hasta los 16 años*.

Esta lista de conflictos la podríamos restringir a una problemática básica: son todos aquellos problemas derivados de la definición de algunos *criterios homogéneos de trabajo*: diferencias en lo que se entiende en cuanto al sistema disciplinario o a competencias y responsabilidades profesionales, así como los atributos que otorga o no el poder y en qué basar la autoridad. Lo que hay debajo de esta simple diferencia de criterios es una profunda diferencia ideológica y de modelo educativo.

Esto ocurre, fundamentalmente, para evitar el enfrentamiento que puede generar el debate. Las valoraciones pasan por priorizar la autonomía en el trabajo, que cada uno proceda como quiera, lo que requiere menos esfuerzo en coordinar las acciones y en unificar los criterios de trabajo aunque posteriormente cree desajustes en la actuación.

En la profesión, el conflicto también está asociado a *incapacidad o incompetencia profesional*. Será bueno tener en cuenta algunas incidencias comentadas por los profesores para el desempeño de la profesión, para prevenir algunas dificultades. Expondremos la lista de las limitaciones o condicionamientos detectados en la profesión. Existen: déficits en la formación pedagógica y, en consecuencia, déficits en las funciones pedagógicas; dispersión en las funciones por atribución de tareas administrativas no necesariamente educativas, como por ej., las guardias; desgaste en las tareas de control para establecer el clima de trabajo -disciplina del aula-; dificultades para establecer y mantener el clima de trabajo en el aula ante la diversidad del alumnado, no sólo por los niveles en los conocimientos, sino también por las actitudes, diversidad cultural, etc.; crisis de legitimidad de los valores transmitidos en el modelo educativo y a sus representantes; sensación de saturación o exceso de presión por la cantidad de objetivos que tienen que cumplir -mantenimiento de una clase ordenada, seguimiento y cumplimiento de un programa de la materia, coordinación con el trabajo a nivel de departamento, equipo y centro en general, atención a las demandas de los alumnos y de los padres, desempeño de funciones extra-didácticas (administrativas, de control, institucionales), cumplimiento con la normativa, la administración educativa (adaptarse a la reforma, reciclarse, etc.), elaboración de documentos, etc.

La percepción del conflicto está socio-culturalmente condicionado, no es ni más ni menos que una proyección de un modelo cultural más amplio, que atraviesa las formas de entender las relaciones, la convivencia, la autoridad, el conocimiento, etc. Para aprender a convivir con él y tomarlo como un elemento más de nuestro trabajo, no como un factor de deterioro. Debemos repensar juntos cómo deberemos enseñar ante esta nueva realidad.