

PROGRAMA PARA LA GESTION DEL CONFLICTO ESCOLAR HERMES CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

QUE ES EL PROGRAMA HERMES

Hermes es el programa para la gestión del conflicto escolar. Es una propuesta pedagógica que brinda herramientas y desarrolla competencias sociales en los jóvenes, para la transformación del conflicto escolar a partir de los Métodos Alternos de Solución de Conflictos.

El programa está diseñado para que el docente, desde la dinámica escolar, desarrolle competencias, habilidades y valores sociales en sus estudiantes, para el manejo adecuado del conflicto.

Este aprendizaje se desarrolla a través de materiales conceptuales y didácticos que facilitan el proceso de inserción. Además se brinda toda la capacitación a quienes la institución designe como líderes del programa y talleres de sensibilización a toda la comunidad educativa.

El programa está dirigido a docentes, estudiantes de 12 a 17 años, padres de familia y en general toda la comunidad educativa

QUE ES LA MESA DE GESTION

Después de un proceso de formación de un grupo de estudiantes, se llega a la conformación de la mesa de gestión, donde se atienden conflictos de índole interpersonal generando una alternativa para resolver conflictos en el ámbito educativo, desde una perspectiva pacífica, de diálogo y concertación.

Opera a partir de los Métodos alternativos de Resolución de Conflictos que en nuestro colegio se ha escogido la conciliación.

En La Mesa de Gestión se permite este espacio en el cual los actores involucrados resuelven sus diferencias con la orientación de este tercero facilitador, neutral y capacitado, el cual promueve el acercamiento de las partes y reconocimiento de nuevas posibilidades para abordarlo.

QUIENES TRABAJAN EN LA MESA DE GESTION

Estudiantes actualmente 20 del curso 1101 y docentes del área de Ciencias Sociales con la formación personal específica, desarrollada durante un año, en el cual se han fortalecido habilidades reflexivas, participativas, propositivas, emocionales, entre otras, igualmente han sido capacitados conceptualmente y técnicamente en el manejo de los Métodos Alternos de solución de conflictos. Razón por la cual la institución a través de la Mesa de Gestión del Conflicto, cuenta con personajes avalados y certificados por la C.C.B.

QUIENES SE BENEFICIAN CON LA MESA DE GESTION

Toda la comunidad educativa (estudiantes, docentes, padres y madres de familia, coordinadores, Directivos), que deciden transformar el conflicto a partir de las posibilidades que ofrece los Métodos Alternos de Solución de Conflictos, para acceder a la mesa, pueden:

1. Depositar tu invitación en la urna que estará estratégicamente ubicada en las instalaciones del colegio.
2. Solicitar la invitación con un gestor del conflicto de grado 1101
3. En el colegio se realizarán jornadas, para lo cual los gestores recogerán los casos en cada uno de los salones de clase.

GRUPO RÉPLICA

Terminado el proceso de formación de un año hasta que se certifican y seis meses después de la certificación que continúan con especialización e inteligencia emocional; se elige un nuevo grupo para dar inicio al proceso de formación y garantizar la continuidad y sostenibilidad del proyecto. Actualmente el grado 802 ha sido el seleccionado para iniciar con el proceso de formación.

REFERENTES TEÓRICOS

CONCILIACION: Es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador. Proceso centrado en: habilidades sociales y competencias comunicativas. El conciliador puede proponer, finalmente el acuerdo lo toman las partes.

- CARACTERISTICAS:**
- Rapidez
 - Eficiencia
 - Reserva
 - Flexibilidad
 - Voluntariedad

MAPA DEL CONFLICTO



COMPONENTES DEL CONFLICTO

En el siguiente esquema se definen los componentes del conflicto

VARIABLE		DEFINICIÓN
1	PROBLEMA	Relación puntual del asunto de la controversia, queja o hecho(s) relatado por la parte (persona natural y/o jurídica, solicitante o denunciante).
2	PARTES	Caracterización de las personas naturales y/o jurídicas, denunciantes y denunciados, solicitantes o solicitados. La identificación cubre, además de los aspectos formales de legitimidad para conciliar, condiciones actitudinales, intelectuales y aptitudinales.
3	ANTECEDENTES	De los hechos concretos y de la relación vinculante, lo que ha venido pasando con las partes y el problema, desde antes que este se presentara, lo cual implica cómo, cuándo, dónde, etc., se generó la relación entre las partes en conflicto.
4	CAUSAS	Factores o hechos, comprobables o descritos, que las partes atribuyen como gestadores del problema o que le dieron origen al conflicto.
5	MOTIVADORES	Conjunto de necesidades, intereses, principios, valores o derechos que se sienten vulnerados o reclaman las partes en conflicto, incluyendo aquellas que nos están expresas en el objeto de un contrato o en el asunto manifiesto.
6	MANEJO	Acciones, actuaciones, actitudes y demás conductas manifiestas o conocidas que de alguna manera reflejen el comportamiento, actitudes y el procedimiento de cómo las partes manejan el conflicto, desde el momento en que éste aparece.
7	CONTEXTO	Condiciones de ubicación, época, culturales o sociales y económicas en que se presentan los problemas, donde las partes tienen su domicilio vinculante.
8	PRETENSIONES	Hace referencia al objeto, cuantía, acción, etc., reclamada sobre la cual se tiene o se siente como derecho, es decir, lo que se quiere obtener o lograr en la conciliación, ya sea transigible o no.
9	FORMA Y ALTERNATIVAS DE DEFINICIÓN	Alternativas probables, así mismo, formas, estilos, o métodos tradicionales o naturales en que las partes usualmente tienden a solucionar o concluir el problema focal y/o problemas similares. Se debe incluir la caracterización de las instancias o personas que han intervenido, o tienen la competencia para concluirlo.
10	EFFECTOS	Consecuencias de las alternativas de solución que se hayan buscado, que se prevean buscar, de las que se hayan acudido, por las personas naturales y/o jurídicas. Incluye la relación de las consecuencias del hecho de no solucionarse el conflicto o archivarlo el mismo.