

# TEMA 4: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DENTRO DEL PROGRAMA DE HELLISON

Autor: Maria Teresa Vizcarra Morales

## 1. Introducción a la resolución de conflictos

Siguiendo el modelo de Don Hellison, 2001, se establecerían unas **estrategias**, tales como, el reconocimiento de faltas, cambios del tipo de juego ofensivo y defensivo según sea la presión del contrario (modificación de normativa, aplicar normas blandas más permisivas, que den más posibilidades a todos), utilizar el tiempo de reflexión para resolver problemas, utilizar “time out”, banco de resolución de problemas, tribunal de jugadores...

**La resolución de conflictos es** *“El proceso cognitivo-afectivo-conductual a través del cual el individuo, o un grupo, identifica o descubre los medios efectivos de enfrentarse con los problemas que se encuentra en la vida de cada día. Este proceso incluye la generación de soluciones alternativas...”* (Becoña, 1993), se establecen una serie de conductas para resolver los conflictos que son: descubrir los sentimientos de los demás ante el conflicto, comprender a los demás, respetar las ideas y las actitudes de las otras personas, intentar que los demás nos entiendan, ser amable, pedir disculpas, buscar soluciones, evitar pensamientos inadecuados de los demás.

### Ideas básicas para actuar ante el conflicto:

- Identificar el problema.
- Escuchar a las partes.
- Intentar comprender a los demás.
- Respetar y escuchar las ideas de los otros.
- Buscar soluciones analizando las consecuencias de cada solución.
- Elegir la solución que es mejor para todos, consensuando las decisiones entre todos.
- Probar la solución, y si no es válida, elegir otra.

## 2. Estrategias o rutinas para la resolución de conflictos

*Hellison, 1978, 1991, 1995, 1998, 2003*, cuando trata la resolución de conflictos establece unas determinadas **rutinas para aplicar en cada ocasión**. Las que aparecen a continuación, han sido las trabajadas por el seminario al que pertenezco:

- **Se les debe dar la opción de entrar y salir del juego**, cuando se producen conflictos o cuando se enfadan. Se les da la opción de rectificar, se trabaja con ellos para que mejoren su comportamiento. (denominado por Hellison sit-out).
- **Ante cualquier respuesta negativa, se les da un tiempo para pensar**, se le da un tiempo para que reflexione sobre qué sentido tiene su actuación. Se le da la opción de retirarse para que vuelva después.
- Establecer **entre el entrenador profesor y el alumno un plan para modificar las conductas no deseadas**, si este plan no funcionara, se establecería un 2º plan diferente del anterior. Se pueden realizar planes personales de cambio de conducta, donde se escribirá sobre el cambio de comportamiento ante una conducta no deseada.
- **Cuando se comete una injusticia, o se tiene una actuación incorrecta, se le da la posibilidad de rectificar su conducta y de pedir perdón**. Las conductas inadecuadas deben ser compensadas y deben satisfacer a la persona agraviada, de tal manera, que puedan negociar entre ellos.
- **Tiempos muertos, tiempo para reconocer y resolver conflictos**; cuando establece tiempos muertos o “*time out*” para la resolución de conflictos deben seguirse los siguientes pasos: cuando alguien se enfada se debe parar el juego para que cambie de actitud, decirle que salga fuera y que cuando se calme vuelva a entrar.
- **Banco de problemas**, son ellos los que hablan el problema y lo resuelven, siempre se realizará con la ayuda del entrenador profesor al principio.
- Si no hubiera solución se buscarían **mediadores de conflictos**, se establece una especie de jurado con tres compañeros o “*tribunal de deportistas*” (en la mayor parte de los casos, los propios compañeros son más duros entre ellos, que lo que lo sería el propio profesor).
- Si el problema no se resuelve se establece un **plan de emergencia**, es un plan operativo, donde se toma una **decisión drástica**, generalmente se echa a suertes, la finalidad es no dejar que se alarguen las discusiones.

- **Evaluaciones recíprocas**, se buscan también situaciones de empatía intentando comprender la actuación del otro, poniéndose en su lugar. Se habla de lo que les ha gustado, de lo que no les ha gustado, de cómo han resuelto sus problemas, se realizan evaluaciones recíprocas sobre su actuación y la de los demás.

**La ley básica de respeto: “tratar a los demás como desearía ser tratado”.**

### **3. Claves para solucionar un conflicto**

**El grupo con el que trabajo, hemos planteado las siguientes pautas para solucionar un conflicto:**

- **Identificar los problemas o conflictos y su origen.**
  - Reconocimiento de los errores, para que sea más fácil.
  - No dejar pasar el tiempo.
  - Buscar el momento de identificación del problema.
- **Buscar soluciones, establecer las vías para que los escolares puedan comunicarse entre ellos y con los entrenadores.**
  - Dialogar.
  - Buscar soluciones con la participación de todos.
  - Establecer los castigos entre todos, a través de pactos.
  - Comunicarse con los entrenadores y explicarles cómo puede mejorar la comunicación con los escolares.
- **Anticipar las consecuencias:**
  - Si hay problemas en algún grupo que el coordinador esté pendiente desde el principio.
- **Respetar las ideas y las actitudes de los demás.**
  - Velar por los derechos de los demás.
  - Tratar y ser tratado con respeto.

- **Escuchar y ponerse en el lugar del otro.**
- **Estudiar la raíz de los problemas.**
  - Hablar primero con él, luego con el coordinador, con su tutor o con sus profesores para buscar soluciones. Informar sobre los problemas.
  - Tener un tiempo de reflexión antes de tomar una decisión.
- **Utilizar comportamientos sensatos y responsables.**
  - Aprender de otras experiencias negativas, anotar lo positivo, lo negativo y lo mejorable.
  - No incidir sobre la culpa y la vergüenza.
  - Rectificar los errores, pedir perdón.
  - Ofrecer gratificaciones.

***Aspectos que Hellison (1995) marca como importantes y que el seminario al que pertenezco destacamos:***

- Que se detalle primero lo que más nos ha gustado de la sesión o de haber trabajado una habilidad social concreta.
- En un segundo momento detallar lo que menos nos ha gustado.
- Importante recordar al alumnado que **antes de decir algo malo, sobre una persona o una situación deben decir algo bueno.**
- Es importante recordar a los escolares que **sólo se puede decir a los demás, aquello que serían capaces de admitir que les dijeran.**
- Y que **se debe hablar sin hacer daño a los demás.**