

LA VIOLENCIA
SE ACABA
SÓLO CON
LA VIOLENCIA.

ENTONCES
¿CUÁNDO
SE ACABA?



¿VIOLENCIA EN LA AULA?
¿VIOLENCIA EN EL CENTRO?
¿VIOLENCIA SOCIAL?
¿ALARMA.....?

¿CONVIVENCIA?

Barómetro del CIS: Dos problemas básicos de la educación en España, la conflictividad y la escasa motivación.

Cualquier internauta que el lunes pasado, 7 de mayo de 2018, hubiera tecleado en Google: “Problemas de convivencia en los centros educativos” se encontraría con 1.360.000 entradas que remiten a noticias, programas, instituciones, seminarios, asociaciones... Por otra parte, la prensa nos presenta titulares alarmantes como: Cuatro de cada 100 estudiantes de ESO han sufrido alguna agresión física de sus compañeros...

¿La alarma social responde a una realidad “nueva” o ahora se está poniendo el foco en situaciones que siempre han ocurrido?

LOS CENTROS, CONVIVIR EN UN NUDO DE RELACIONES

1. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

Pensar globalmente...

2. LAS RELACIONES EN LOS CENTROS

3. EN LOS CENTROS PARA AVANZAR...

Actuar localmente...

1. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

Pensar globalmente...

1.1. La Educación

1.2. El profesorado

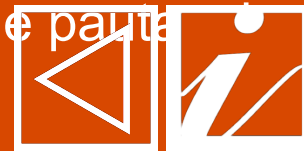
1.3. Debate Sobre la calidad

1.4. Educación en valores



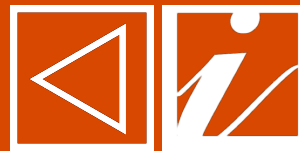
1.1. La educación

- . Los sistemas educativos han crecido y se han burocratizados.
- . Pérdida de la rentabilidad “nivel de educación-nivel de renta-nivel de vida” en los estudios superiores excepto en la Formación profesional
- . Pérdida del monopolio de la transmisión del conocimiento en la sociedad de la información.
- . Se le exige competitividad y se cree que numerosos problemas sociales se resolverán gracias a la educación. Continua reforma desde los Estados.
- . Frente a los grandes cambios, el aula no cambia con estabilidad de pauta comportamiento verbal.



1.2. El profesorado :

- . Incertidumbre. Proceso de descualificación. Permanencia en la cultura de la queja, en la perplejidad y, como refugio, en la certeza de la tradición pedagógica frente a la complejidad.
- . Desconcierto e inseguridad ante el cambio de escenario y de señales. Incapacidad de dar respuestas ante el desconocimiento del alumnado y de su constelación.
- . Extraño sociológico por su falta de asentamiento en la comunidad en la que trabaja.
- . Búsqueda de equilibrio entre dos polos : persona misionera que enraíza en el discurso igualitario y transformador o buena funcionaria que ejecuta las tareas asignadas.



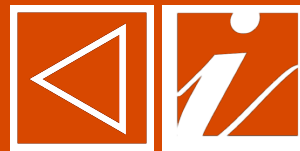
1.3. Debate sobre la calidad

. ¿Es de más o menos calidad atender a necesidades educativas diversas de forma diferenciada, pero tendiendo a proporcionar una igualdad de oportunidades y qué contemple entre sus objetivos el aprendizaje de la participación y la promoción de relaciones sociales y el aprendizaje de actitudes tolerantes y solidarias ?.

. ¿Una formación que capacite al individuo para adaptarse equilibradamente, con un bagaje de valores, a los cambios tecnológicos ?.

. *¿ Una formación dirigida a ser la primera de la promoción, y así conseguir, de las pocas, un empleo de prestigio, independientemente de que éste dure poco ?.*

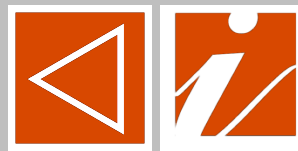
En definitiva : ¿Desde dónde hablamos cuando hablamos de calidad ?



1.4. Educación en valores

¿La finalidad de un centro educativo es la instrucción o buscar una formación integral con la presencia de las dimensiones afectiva y actitudinal?

Un desatino: Docente que diga “no estoy aquí para enseñar esas cosas” está, de hecho, enseñando actitudes; quien exige “una actitud correcta en clase” también; quién para conseguirlo recurre a las expulsiones y a los castigos ofrece posibilidades de aprendizaje de valores diferentes de quien dialoga, razona o insiste en el respeto a los demás y a uno mismo como base de la convivencia.



2. LAS RELACIONES EN LOS CENTROS

2.1. Violencia Institucional. RRI

2.2. Relaciones entre profesorado y alumnado

2.3. Relaciones entre el profesorado

2.4. Relaciones entre el profesorado y las familias y estas entre sí

2.5. Entre el alumnado

2.6. Con el personal no docente

2.7. Entorno, instituciones, coordinaciones externas...

2.8. Algunos emergentes

En Resumen



2.1. Violencia Institucional. RRI

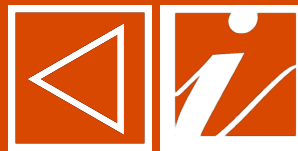
¿VIOLENCIA INSTITUCIONAL?

Las formas de violencia tienen en común su intolerancia frente a la diferencia y la resistencia a permitir su aparición y crecimiento... La escuela es violenta cuando se niega a reconocer que existen procesos de aprendizaje divergentes que chocan con la estandarización LUIS CARLOS RESTREPO

VIOLENCIAS CERCANAS: Derechos y deberes en la Comunidad de Madrid.

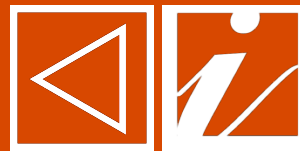
¿Los planes de convivencia? Menor participación (Consejos Escolares LOMCE) . Recortes en personal que imposibilita desdobles y/o refuerzos, ausencia de PTSC, un solo orientador por centro, PT compartidos, reducción de plantilla... Todo esto ha mermado la inclusión gravemente. Formación Básica que sustituye a PCPI y deja de ser un programa de atención a la diversidad en la ESO

R.R.I. exclusivamente sancionadores, no promueven las relaciones y la creación de un buen clima. Además... .No fomentan un sistema de resolución de conflictos y de interrelación basado en el diálogo y no en la punición, que considere diferentes culturas y sensibilidades . . Proponen unas reglas de funcionamiento acordes con las conductas y expectativas de determinados alumnos y alumnas, en detrimento de otros u otras.. Cuestiones que debieran abordarse en el marco del aula por ser susceptible de aprendizaje se trasladan al R. R. I.



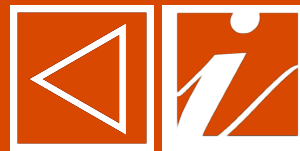
2.2. Relaciones entre profesorado y alumnado

- En ocasiones, no existe un clima cordial de aprendizaje y falta reconocimiento mutuo.
- Espacios y tiempos inexistentes e inadecuados.
- Cada docente tiene una gran cantidad de estudiantes, zonas “grises” en las aulas.
- Normas pocas claras y ausencia de “autoridad” y “responsabilidad” sustituida por comportamientos dictatoriales o el “dejar hacer”.
- Ausencia de tradición pedagógica con un alumnado más diverso lo que el profesorado interpreta en clave vagos, desmotivados y en última instancia ¿Qué hacen aquí?, el profesorado no reconoce las tareas “educativas”.



2.3. Relaciones entre el profesorado

- Existencia de bandos. (historia del centro, conflictos de intereses).
- Modelos de organización basados en la “tradición”, primacia de antigüedad, escalafón, verticalidad...
- Ausencia de espacios y tiempos de “encuentro”, ausencia de trabajo en equipo... poca participación en las grandes decisiones

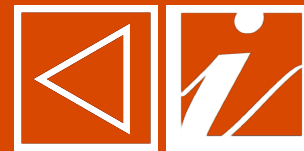


2.4. Relaciones entre el profesorado y las familias y estas entre sí

-Disminución de la participación familiar en asociaciones, en secundaria casi inexistente, nula representatividad en órganos de gobierno.

-Encuentros con el profesorado, “madres” y tutores/as en horario impuesto por éstos.

-Falta de acuerdos mínimos, de informaciones básicas compartidas...

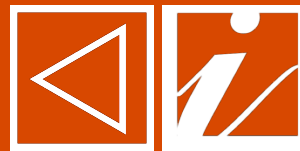


2.5. Entre el alumnado

-Escasa existencia de asociaciones en los centros, mal funcionamiento de la junta de delegados, poco atractivo en la participación “permitida”...

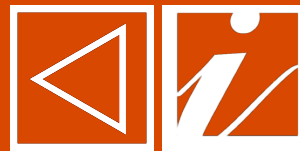
-Violencia, a veces, sobre las personas “diferentes”: *gordo, miope, bajita, musulmana y especialmente vulnerables el colectivo de personas LGTB y las inmigrantes*. Relaciones de poder fuerte-débil, chico-chica, mayor-pequeño con múltiples conflictos

-Afectivos cotidianos que ocurren ajenos al profesorado y a la “marcha normal” del centro sin un tratamiento específico.



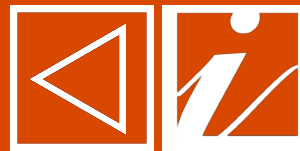
2.6. Con el personal no docente

- Desconocido excepto conserjería y secretaría para el resto de los colectivos
- Ajeno a las decisiones



2.7. Entorno, instituciones, coordinaciones externas...

- Relaciones casi exclusivamente a través de equipos directivos, desconocimiento de actuaciones y propuestas por el resto de la Comunidad Educativa salvo en el caso de demandas concretas : apoyo económico, salidas individual para estudiantes, visitas a instituciones, etc.



2.8. Algunos emergentes

“Mírame a este alumno para ver a dónde se le puede llevar”

“Siempre ha habido motes”

“Conmigo también se metían y no me ha pasado nada...”

“He pactado con ellos, quién no quiera trabajar que se ponga atrás y no moleste”

“Cada día al entrar tengo que expulsar a tres”

“El jefe de estudios no hace nada con la disciplina y está aquí para eso”

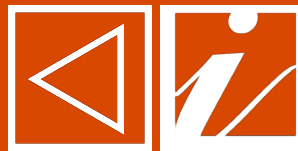
“Somos muy blandos”

“Hay que aprender a defenderse”

“Esa pelea es cosas de hombres”

“Como voy a realizar esta actividad de dinámica de grupos, yo soy físico”

“No asistiré a la reunión sobre la clase de 3º C, yo no tengo problemas” ...



En resumen:

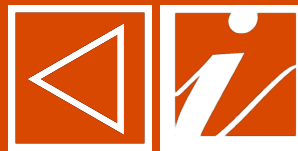
No hay en muchos centros escolares un espacio para la participación, la cooperación, las relaciones afectivas y el desarrollo de la autoestima. No se posibilita un reconocimiento de las personas y la consecución de unas habilidades sociales e interpersonales en un clima de responsabilidad compartida.

El profesorado cree que no es tarea suya, el alumnado ya debería de llegar a los centros “educado” y si no que lo hagan personas “expertas”. El papel del alumnado es muy escaso en la institución escolar.

Parece necesario un trabajo de prevención global y sistémico para que nuestros Centros sean lugares inclusivos y no violentos donde se educa “en” y “para” la resolución pacífica de los conflictos.

Espacios participativos donde no sea posible el maltrato, en todas sus manifestaciones incluida en su forma de exclusión social .

UNA EDUCACIÓN QUE NO NIEGUE EL CONFLICTO SINO QUE LO UTILICE COMO ESCENARIO DE APRENDIZAJE Y FOMENTE UNA “CULTURA DE PAZ EN EL CENTRO”



3. EN LOS CENTROS PARA AVANZAR...

Actuar localmente

3.1. Qué podemos hacer. Un trabajo sistémico

3.2. Algunas “recetas”

3.2.1. En el centro

3.2.2. Ante un alumno que distorsiona

3.3. Resolución de conflictos



3.1. Qué podemos hacer. Un trabajo sistémico

Actuar localmente

• **Trabajar, como decía María Zambrano, desde una lógica amorosa. En los centros y frente a la ocultación de los conflictos o su gestión exclusivamente punitiva es necesario un trabajo que sume tres tipos de prevenciones:**

-Directa: valoración de los conflictos como oportunidad educativa y establecer su regulación no-violenta

-Cultural: búsqueda de un buen clima y de unos valores mínimos inclusivos y compartidos que destierre la violencia.

-Estructural: organización autónoma diseñada para conseguir, en su funcionamiento, un nivel mínimo de violencia y máximo de justicia, participación y cooperación (Es necesario asegurar la constitución y el funcionamiento habitual de los equipos educativos y su funcionamiento)

•(Es una falacia postular que si alguien se dedica a los temas de organización social del aula, no le queda tiempo para enseñar los “contenidos”. Todos los estudios ponen de manifiesto que un requisito imprescindible para enseñar es e conseguir un clima en la clase que permita al alumnado centrarse en el aprendizaje. Todo el tiempo que se emplea en enseñar al alumnado a comportarse de manera constructiva, solidaria y a participar, no sólo no es tiempo perdido sino que constituye un requisito para poder enseñar y aprender).

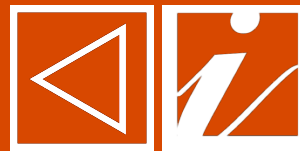


3.2. Algunas “recetas”

... Es muy frecuente que todos los cursos de formación del profesorado empiecen diciendo “aquí no se van a dar recetas”, con tono de desprecio hacia las expectativas de que así sea, como diciendo: no tenéis creatividad... al final se acaba dando algo peor que son las fórmulas, que no valen para nada, y que no dejan que circulen las recetas... Pero las recetas precisamente no tienen nada fijo, están abiertas, porque parten de la experiencia de cada una... le he puesto una pizca de sal, -que no es una medida fija- y lo he dejado en mi horno, que calienta poco por arriba, una media hora; a veces le pongo esto si no tengo de aquello, etc.”... Yo pienso que lo que valen son las recetas, no solo en la clase, sino en la vida: decir tú cómo lo haces, hablar en primera persona, partir de la experiencia de alguien. Eso es muy distinto de la fórmula abstracta, que no está viva, que repite, y no deja lugar a la creatividad de cada cual.

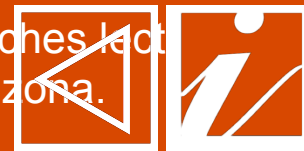
ANA MAÑERU

BUENAS PRÁCTICAS



3.2.1. En el centro

- Quizá un punto de partida importante sería buscar la participación real del alumnado en su proceso de aprendizaje con: trabajo cooperativo, “productos finales” expuestos al resto. Tutorización de algunos estudiantes por otros, conocimiento del proceso...
- Creación de Comisiones en el Consejo Escolar con presencia de alumnado...
- Dedicar un espacio del Centro para un mural libre del alumnado, refuerzo del periódico escolar si lo hubiera, creación de una radio escolar, chat y un foro de debate en la página web del centro....
- Preparar con sumo cuidado “la acogida” de cada nuevo estudiante y grupo así como del profesorado, “fiestas”, graduaciones...
- Aprovechar actividades como los Viajes de Estudio o las Semanas o Eventos Culturales para que el alumnado tenga el máximo protagonismo
- Cuidad la acción tutorial y concretar en el horario de los tutores una hora de entrevista individual
- La utilización de los espacios no es baladí pensar de nuevo en aulas-materia, grupos flexibles, bibliotecas de aula... la rotación del alumnado no debe “dar miedo” y es una oportunidad educativa y participativa única
- Audacia en la realización de actividades verdaderamente “alternativas” como “la noches lecta” que el centro esté abierto al entorno con presentación de grupos y propuestas de la zona.



3.2.2. Ante alguien que distorsiona

Cuando se le expulsa:

- La expulsión puede llegar a ser una recompensa. Efectos poco duraderos. Alivia el malestar del docente pero desplaza el problema a otro lugar. Impide el desarrollo de otras estrategias de afrontamiento.
- El grupo de iguales puede elevar a la categoría de “héroe” o “heroína”, puesto que es capaz de retar al centro.
- Al estudiante expulsado puede o bien servir de toque de atención y que reacciona, o bien puede crear resentimiento, sentimiento de lejanía y endurecimiento con respecto al Centro.

Cómo responder a las conductas disruptivas:

Prevención:

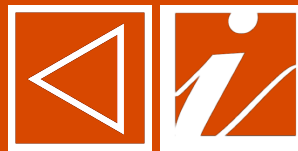
- Prevenir los problemas utilizando gestos, mirada, invasión de territorio, proximidad, un ligero toque o una invitación a participar
- Ser asertivas pero no agresivas. Reconocer que la autoridad no es invulnerable ante el error
- Evitar el castigo colectivo

Intervención

- Dar razones dirigidas a la tarea en vez de consideraciones personales. Corregir las acciones no los actores
- Los comentarios han de ser cortos y directos: soslayar críticas, amenazas e interrogación.
- No referirse a incidentes anteriores y no hacer comparaciones con compañeros.



- Intentar que el castigo sea la consecuencia natural y supervisarlo.
- No ser inflexible: los y las estudiantes suelen entender las expectativas del docente si se les explican.
- Ante alguien difícil de controlar, actuar de forma fría y tranquila.
- Centrarse en el líder del grupo.
- Las reprimendas suaves y en privado son a menudo mucho más eficaces que llamadas de atención en público.
- No olvidar al resto de la clase cuando se está atendiendo a alguien con mal comportamiento.
- Si hay que expulsar, buscar unas condiciones concretas y posibles para su vuelta.



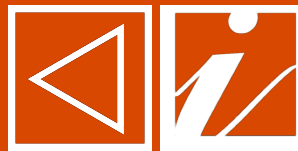
Estrategias de desescalada

Discutir con alguien delante de la clase , o desafiar, retar o humillar en público supone:

- Perder el tiempo.
- Incrementar y “echar fuego” al conflicto.
- Forzar a que alguien resulte ganador.

Se recomienda mantener la calma y no dejar que se provoque un enfrentamiento frontal , para lo que puede ser útil lo siguiente:

- Referirse a las normas y no a las personas, mencionar el estado de cosas, la conducta y no la personalidad del alumno o de la alumna.
- Hacer una llamada aparte al o a la estudiante
- Para que se pase el “acaloramiento” desviar la atención a otra acción, (si la conducta disruptiva es de baja intensidad).
- Permitirle que salga un tiempo para que vuelva mejor e indicarle cuándo tiene que volver a clase.
- También se le puede dar algo que hacer, introduciendo algo nuevo en la rutina de trabajo.
- Utilizar las entrevistas para negociar, no para sermonear.



3.3.Resolución de conflictos

- *El establecimiento participativo de normas
- *La comisión de convivencia
- *Los círculos de convivencia/El alumnado ayudante
- *La mediación entre iguales