

PRÁCTICAS RESTAURATIVAS EN CENTROS ESCOLARES



Ana Altamirano Carrillo

Mediadora familiar, penal y comunitaria
y Facilitadora de Prácticas Restaurativas



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA **MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN** DE CONFLICTOS

PRÁCTICAS RESTAURATIVAS PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Elaborado por:

Jean Schmitz

Colaboradores:

Rafael Inofuentes, Micaela Román,
Abraham Colque, Nancy Alé y Lastenia Ayaviri

Corrección de estilo:

Lourdes Reynaga

Diseño de tapa e ilustraciones:

Jorge Dávalos

Diagramación e impresión:

Imprenta Cerro Azul S.R.L.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se cite la fuente.





ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA **MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN** DE CONFLICTOS



**Cuándo miramos,
¿qué vemos, cómo vemos?**



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS

MIRADA TRADICIONAL

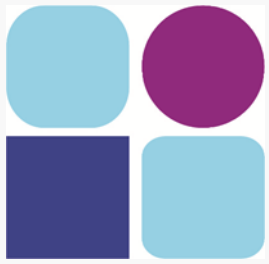
- Incumplimiento de normas
- Distancia
- Culpabilidad
- Castigo
- Participación pasiva
- Pasado
- Olvido de víctimas
- Excluido en la solución

MIRADA RESTAURATIVA

- Daño que se ha hecho
- Cercanía
- Responsabilidad
- Reparación
- Participación activa
- Presente y futuro, transformación
- Toma en cuenta a las víctimas
- Incluido en solución

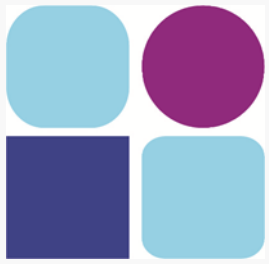


**Nuestra práctica,
¿contribuye a mantener en los menores
conductas inadecuadas,
o permite y facilita que ellas y ellos
transformen sus comportamientos?**



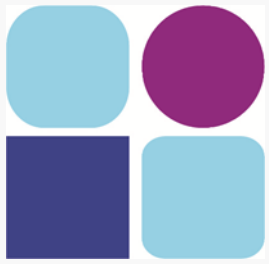
Prácticas restaurativas

Son una forma de ser y estar que busca generar **capital social** y alcanzar **disciplina social** a través de un aprendizaje y toma de decisiones participativos



Origen

Tienen su origen en la **justicia restaurativa**, centrada en la reparación de los daños causados, el reconocimiento a la víctima y la restauración de las relaciones en la comunidad



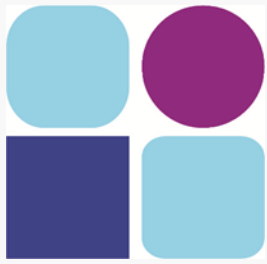
Objetivo de las PR

Desarrollar un sentido de comunidad, y manejar tensiones y conflictos a través de la reparación del daño y la restauración de relaciones



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA
LA **MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN**
DE CONFLICTOS

**¿POR QUÉ LA MAYORÍA DE LA GENTE
HACE LO CORRECTO
LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO?**



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA **MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN** DE CONFLICTOS

- Porque tienen unos valores, les gusta hacer el bien
- Porque les gusta tratar como quieren ser tratados/as
- Porque no quieren ser rechazadas/os (Pertenencia)
- Por miedo a ser castigados/as



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS

Los seres humanos son más felices, más cooperadores y productivos, y tienen más probabilidad de hacer cambios positivos en su comportamiento, cuando las personas en posición de autoridad hacen las cosas CON ellos, en lugar de CONTRA ellos y PARA ellos.



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS

VENTANA DE LA DISCIPLINA SOCIAL





VENTANA DE LA DISCIPLINA SOCIAL

ENFOQUE RESTAURATIVO

Se confronta el comportamiento con desaprobación...
...dentro de una perspectiva de apoyo y respeto



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS

Siéntate y cállate

Hazlo sólo si tú quieres

**No me importa lo que
hagas, resuélvelo**

**Ya sabes lo que se espera de ti,
¿cómo podemos apoyarte para
que lo hagas?**



ESTILO PUNITIVO O AUTORITARIO

Características:

- Punitivo, autoritario, a menudo usa un tono de voz alto e irritado
- Intransigente, inflexible
- Destaca más la conducta inapropiada que la apropiada
- Obediencia inmediata
- Tiene expectativas altas

Resultado:

- Aula ordenada
- No fomenta relaciones
- Estudiantes ansiosos y resentidos
- Obediencia a corto plazo, pero no hay un cambio de conducta
- Ausencia de pensamiento crítico
- Genera ambiente negativo
- Altos niveles de estrés del docente



ESTILO PERMISIVO

Características:

- Cálido y afectuoso, ofrece mucho apoyo (colega)
- No pone límites
- Comunicación pasiva
- Prioriza el esfuerzo, dejando al lado la calidad
- La conducta inapropiada se maneja ignorándola, o mediante ruegos
- Expectativas poco claras

Resultado:

- Estudiantes que se sienten valorados, y apoyados
- Ambiente de aula caótico y descontrolado
- Estudiantes inseguros de la capacidad del docente de gestionar problemas
- Calidad de trabajos pobre
- Estudiantes que se sienten ansiosos, inseguros o frustrados
- Alto estrés laboral para el/la docente



ESTILO NEGLIGENTE

Características:

- Docente permanece en su mesa y los alumnos se sienten desatendidos
- No hay interés por realizar un trabajo de calidad
- Irresponsable, desmotivado
- Puede ser resultado de no contar con destrezas, o de estar «quemado»

Resultado:

- Bajo rendimiento y otros riesgos por ignorar señales de alerta de las dificultades académicas y conductuales de los alumnos
- Estudiantes que se sienten distantes y poco valorados
- Incrementos de conductas disruptivas
- No hay aprendizaje significativo



ESTILO RESTAURATIVO

Características:

- Relaciones positivas, amables y de apoyo
- Asertivo y empático
- Cercano y sensible
- Plan disciplinado, efectivo, y aula ordenada
- Busca alto nivel de calidad en el trabajo
- Coherencia
- Motivación alta
- Expectativas altas

Resultado:

- Ambiente positivo
- Estudiantes motivados
- Se generan trabajos de calidad
- Relaciones positivas y respetuosas
- Sensación de esperanza y optimismo
- Estudiantes que tienen sentido de seguridad y de desarrollo de competencias
- Fomenta el pensamiento crítico
- Alta satisfacción



PROCESO JUSTO

Las personas tienen mayor probabilidad de confiar y cooperar libremente con sistemas, ya sea que ellas mismas ganen o pierdan dentro de esos sistemas, cuando se da un **proceso justo**:

- ✓ Participación
- ✓ Explicación
- ✓ Claridad de expectativas



TEORÍA DE LOS AFECTOS



Las relaciones humanas son mejores y más saludables cuando hay una libre expresión de los afectos

Brújula de la vergüenza

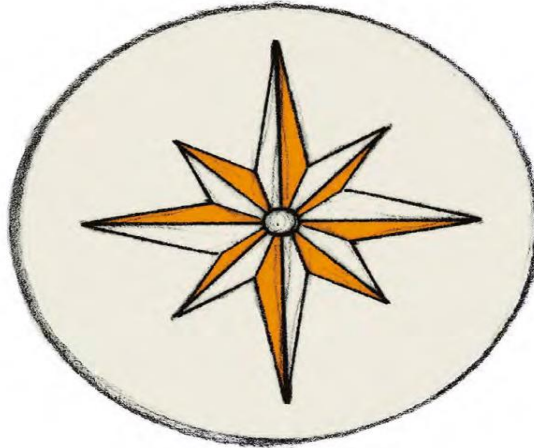
Ataque a otros

“Darle vuelta a la tortilla”, culpar a la víctima, atacar verbal o físicamente



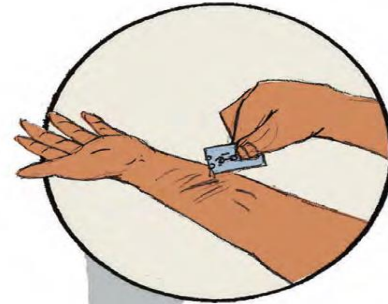
Aislamiento

Aislarse uno mismo, correr y esconderse



Negación

Negar, abuso de drogas y alcohol, distracción a través de emociones fuertes



Ataque a si mismo

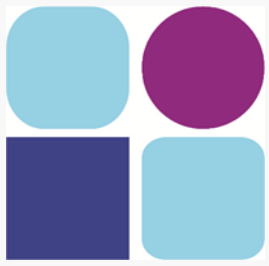
Autodegradación, masoquismo



Las prácticas restaurativas nos facilitan
permitirnos el error y no estigmatizar mi
vergüenza.

En la medida en que yo me permita el error, voy
a ser más permisiva con el error de los demás.

"Yo soy más de lo que hice en la peor de mis
acciones"



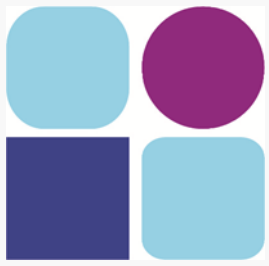
VERGÜENZA ESTIGMATIZANTE

Saca al ofensor/a de la comunidad y le etiqueta.

La persona ofensora ahora es una mala persona que causó un daño.

Esta etiqueta puede perseguirle durante el resto de su vida.

La persona ofensora es empujada fuera de la comunidad, se fomenta su participación en subculturas negativas (antisociales, criminales...)



VERGÜENZA REINTEGRADORA

Se expresa desaprobación por el acto, pero la persona es valorada, y siente que sigue formando parte de la comunidad (se rechaza la acción, pero no a la persona).

Le permite reintegrarse de vuelta a la comunidad, tras reparar total o simbólicamente, ofreciéndole los apoyos necesarios para ello.

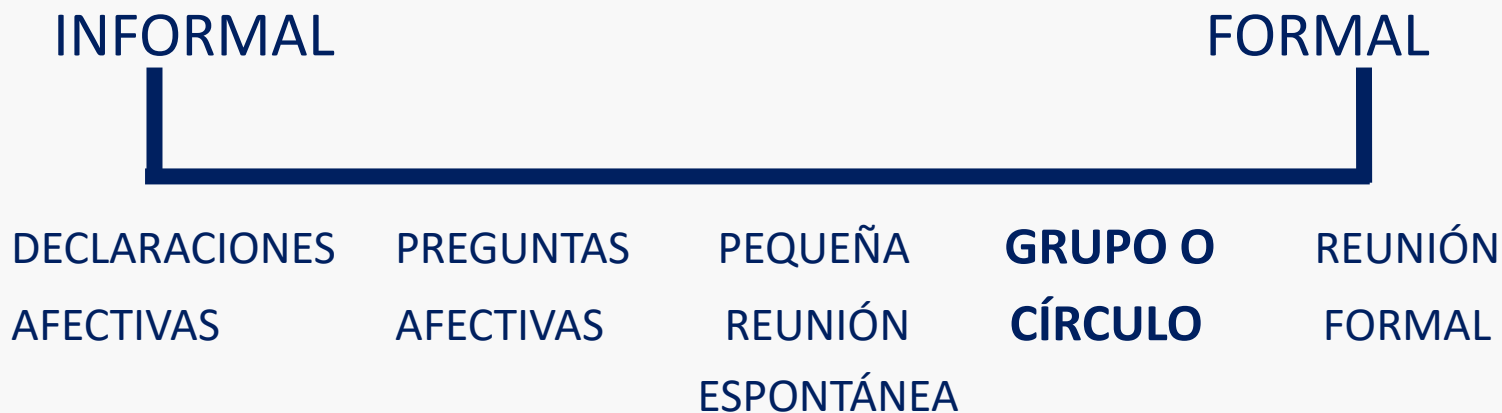


Para que las prácticas restaurativas sean efectivas para poder cambiar los comportamientos:

- Fomentaremos la consciencia
- Evitaremos los sermones moralizantes
- Separaremos el Acto de la Persona
- Involucraremos activamente la participación del ofensor/a
- Consideraremos los comportamientos violentos y los conflictos como una oportunidad de aprendizaje



ESPECTRO DE LAS PRÁCTICAS RESTAURATIVA





Declaraciones afectivas

- Expresar sentimientos propios que humanizan a los demás
- Retroalimentación personal de cómo uno se siente
- Se basan en necesidades y peticiones
- Pueden utilizarse para reconocer un buen trabajo o comportamiento



Preguntas afectivas

- Fomentan la expresión de sentimientos y la empatía
- Contribuyen a reflexionar sobre cómo se ha afectado a otro



Pequeña reunión espontánea

- Contribuyen a encarar el problema antes que escale
- Cada persona tiene oportunidad de expresar sus sentimientos y opiniones sobre cómo resolver el problema
- Se adoptan compromisos que refuerzan las relaciones dentro del grupo



Reunión restaurativa

- Reunión estructurada entre víctimas, ofensores y comunidad
- Conducida por un facilitador, usando un guión
- Participación voluntaria
- Necesita una preparación previa



Qué son los Círculos Restaurativos

Los Círculos Restaurativos son un *proceso restaurativo* que proporciona un *espacio seguro* para tener *conversaciones reales* (escuchándose unos a otros), que *profundizan en las relaciones*, y construyen *comunidades conectadas* y, por lo tanto, más *fuertes*.



Cómo funcionan

- La **persona facilitadora** hará preguntas, secuenciales o no secuenciales.
- Los participantes responderán, respetando el turno de palabra, sólo puede hablar una persona, mientras los otros escuchan activamente.
- Para regular el turno de palabra se utilizará el «**objeto de la palabra**» que los participantes se pasarán para hablar.



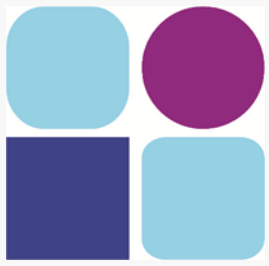
Valores que promueven

- ☐ Igualdad
- ☐ Seguridad y confianza
- ☐ Responsabilidad
- ☐ Construye conexiones
- ☐ Pertenencia



Para qué sirven

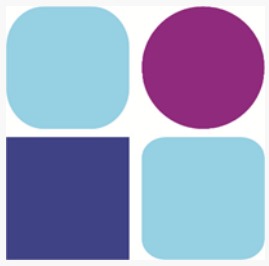
- Se comparten experiencias, sentimientos, necesidades y expectativas
- Permiten a las personas conocerse y forjar relaciones
- Permiten que las voces silenciosas sean oídas
- Refuerzan el respeto entre los miembros del grupo, y mejoran las relaciones entre alumnas/os y profesores
- Ayudan a responsabilizarse de las propias acciones y entender cómo afectan a los demás
- Permiten dar voz a las víctimas y restaurar los daños ocasionados
- Incentivan la resolución pacífica de conflictos



Tipos de círculos

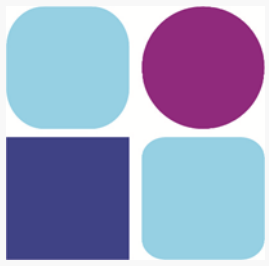
- ☐ **CÍRCULOS PROACTIVOS:**
para desarrollar relaciones y generar comunidad

- ☐ **CÍRCULOS REACTIVOS:**
para responder a las conductas indebidas, y a los conflictos



Las preguntas

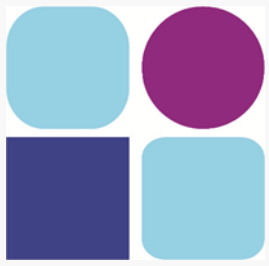
- Las preguntas no pretenden juzgar, y por ello nunca se pregunta ¿Por qué lo has hecho?
- A pesar de no hacer preguntas que impliquen juicios, normalmente se suele tomar conciencia de lo ocurrido, favoreciendo el cumplimiento de los acuerdos y no reincidencia.



Preguntas ante una situación de conflicto

(para el ofensor/a)

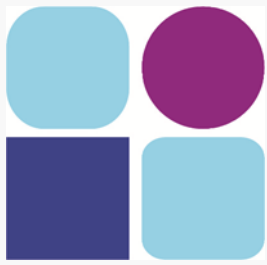
- ¿Qué sucedió?
- ¿Qué estabas pensando en ese momento?
- ¿Qué has pensado desde entonces?
- ¿Quién se ha visto afectado por lo que ha pasado?
¿De qué manera?
- ¿Has pensado hacer algo para cambiar lo que sucedió?



Preguntas ante una situación de conflicto

(para quien recibió un daño)

- ¿Qué fue lo que pensaste al ver lo que sucedió?
- ¿Qué impacto ha tenido para ti o para otras personas este incidente?
- ¿Qué ha sido lo más difícil para ti?
- ¿Qué piensas que tiene que suceder para arreglar las cosas?



Pasos para facilitar un Círculo

1. Abriendo el círculo:

Presentación- Exposición de normas

2. Construyendo la cohesión

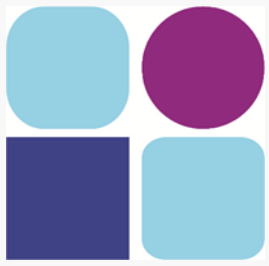
Ronda inicial secuencial: preguntas de cohesión

3. Exposición de un tema, conflicto...

Preguntas afectivas, secuenciales, no secuenciales

4.Cierre

Ronda final secuencial: preguntas de valoración, evaluación, compromiso,...

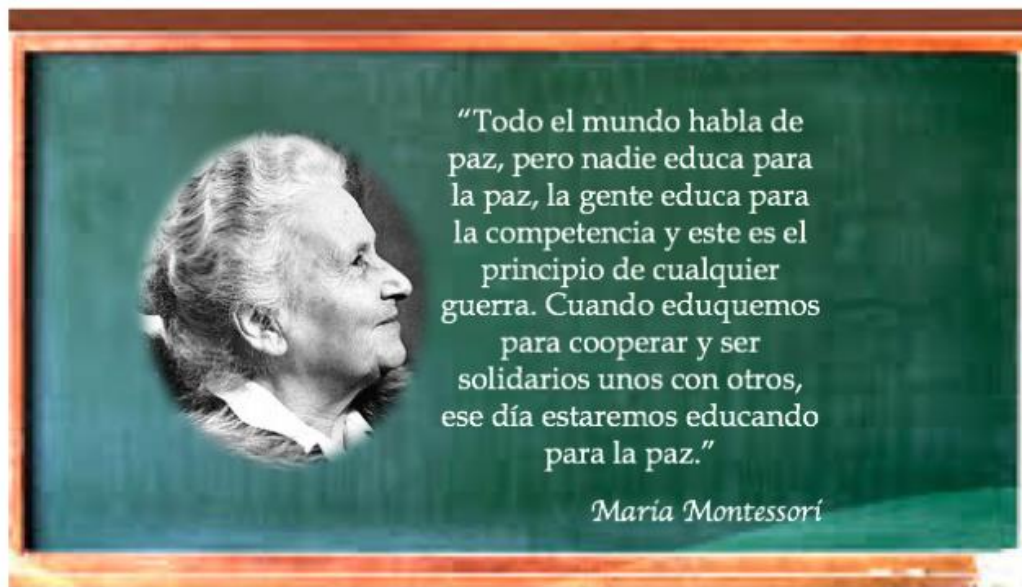


La persona facilitadora

- Capacidad para entender y escuchar las diferentes posiciones
- No juzgar
- Saber mantener los tiempos
- Capacidad de escucha
- Mantener el hilo de la comunicación
- Transmitir confianza al grupo
- Determinar las normas de trabajo



ASOCIACIÓN ANDALUZA PARA LA **MEDIACIÓN Y PACIFICACIÓN** DE CONFLICTOS



secretaria@pacificaciondeconflictos.org
957404430 - 691352659

¡Muchas gracias!