



## Prácticas Restaurativas en el Aula



**Belinda Hopkins**



*‘Si tu objetivo final es ... que los niños aprendan ciertas lecciones que se puedan recitar al maestro, entonces la disciplina tiene que centrarse en asegurar que se consiga este resultado. Pero si tu objetivo es el desarrollo de un espíritu de cooperación social y de convivencia en comunidad, entonces la disciplina tiene que nacer y estar en relación con esta meta’.*(Dewey, 1943)

*Hay pruebas empíricas que apoyan la conclusión de que ‘cuando hay problemas de comportamiento en el aula, uno de los primeros factores a examinar deberían ser los procedimientos instructivos y los materiales usados, así como su idoneidad de cara a los alumnos que se portan mal’ 371*(Center, Deitz et al. 1982)

*‘Mi idea es que la primera pregunta debería ser "¿qué necesitan los niños?, inmediatamente seguida de "¿cómo podemos satisfacer estas necesidades?" A partir de este momento vamos a llegar a un lugar muy diferente que si hubiéramos preguntado, "¿Cómo puedo conseguir que los niños hagan lo que yo quiero?" Kohn (1996)*



## Introducción

Este pequeño libro utiliza extractos de varias de nuestras publicaciones para poder dar, sobre todo a los maestros, una idea de los que pueden significar los enfoques restaurativos aplicados a su trabajo cotidiano..

Aunque la gente tiende a pensar en aplicar enfoques restaurativos sólo cuando las cosas van mal, de hecho el uso de elementos proactivos es mucho más importante. En este sentido, probablemente hay coincidencias con formas de trabajar que seguramente ya estás aplicando en tu escuela como pueden ser formas de enseñar más participativas, atender a diferentes estilos de aprendizaje, desarrollar las habilidades sociales y emocionales, la cohesión de grupo, dar voz a los alumnos y fomentar su participación y establecer políticas que minimicen el riesgo de acoso escolar.

Hemos observado que si una escuela adopta el enfoque restaurativo de forma esporádica o como último recurso, cuando las respuestas autoritarias o punitivas ya no han funcionado, veremos muy pocos cambios tanto en el comportamiento individual como en el de la toda la comunidad escolar.

La clave está en la adopción sistemática en toda la escuela de una cultura y una ética restaurativas, así como del uso consistente de la forma de pensar restaurativa en todas las aulas y por parte de todos los maestros. Probablemente esta iniciativa comenzará con un buen análisis de la forma de pensar de los maestros y de los equipos directivos. Si estas formas de pensar no son compatibles con los principios restaurativos, entonces será muy difícil que los maestros, a título individual, puedan aplicarlos de la mejor manera posible en su aula

El modelo de las prácticas restaurativas llamado "Transformando los Conflictos" se basa en cinco grandes principios o ideas que se consideran esenciales para una aplicación cotidiana y sistemática, y no sólo sirven para dar respuesta cuando aparecen problemas, sino que se convierten en la '*forma en que aquí hacemos las cosas* .' (Ver las páginas 8-9)

## La Clase Restaurativa

**Una clase restaurativa** es un lugar en el que las relaciones son importantes. Cuanto mejores sean las relaciones en la clase, entre el maestro y los alumnos, y entre los alumnos entre sí, mejor podrán enseñar los profesores, mejor podrán aprender los alumnos y habrá menos los problemas y conflictos

**Un educador restaurativo** es alguien que está de acuerdo en que las relaciones son importantes, y que crea oportunidades para que todos en clase conecten entre ellos tanto como sea posible. Que conecten con lo que ya saben, establezcan conexiones con lo que otros saben, profundicen su propia comprensión a través de profundizar en estas conexiones y, cuando surgen problemas, se asegure de que esa re-conexión se produzca lo antes posible.

**Las relaciones son importantes para una enseñanza y un aprendizaje eficaces.** Todos los datos que disponemos sobre cómo funciona el cerebro sugieren que cuanto más segura y feliz se sienta una persona, más receptiva será hacia ideas nuevas. Dicho de otro modo: el estrés y el miedo encoge el cerebro y reduce la habilidad para procesar información nueva. Cuando los jóvenes tienen conexiones prosociales con sus compañeros de clase y sus maestros, se sienten más seguros. Sin esas conexiones, uno se puede sentir en clase como en un lugar hostil y amenazante.

**Las relaciones afectan a la motivación y a la inspiración.** Un aprendizaje efectivo se fundamenta en establecer conexiones entre lo que ya se sabe y nuevos conocimientos e ideas. Estas conexiones se pueden realizar con mayor eficacia si las personas se sienten animadas e inspiradas y están comprometidas en su aprendizaje porque se les dan oportunidades para aprender a su manera, para interactuar con otros, para compartir ideas y se le plantean desafíos de manera creativa.

**Las relaciones son importantes para desarrollar la ciudadanía activa y el espíritu de comunidad.** Los jóvenes van a la escuela sobre todo para estar con sus amigos y aprender a ser seres sociales. Es necesario que dispongan de muchas oportunidades para aprender a estar en grupo y a interactuar de manera positiva con los demás, aprovechando el poder de las dinámicas de grupo para alcanzar sus visiones y sueños de un futuro mejor.



**Las relaciones son importantes cuando las cosas van mal.** Aprender a aceptar la propia responsabilidad, tener que rendir cuentas por las decisiones tomadas y aprender a resolver las cosas con aquellos con los que se comparte un problema, proporcionan a los jóvenes habilidades de un valor incalculable para su vida.

**Las relaciones son importantes para resolver la violencia y el acoso.** La hostilidad y los prejuicios, el aislamiento y el acoso solo se pueden desarrollar en ambientes en los que no hay afecto ni conexiones, en el que no hay un sentimiento de comunidad y de pertenencia. Las investigaciones sobre reducción de violencia y acoso sugieren que la estrategia más efectiva que puede utilizar una escuela es asegurarse de que todas las clases son comunidades cohesionadas y en la que aprovechan todas las oportunidades para hacer actividades entre clases y entre grupos de diferentes edades



## Los cinco principios restaurativos clave



Los Enfoques Restaurativos se basan en **5 principios o ideas clave**, que sustentan las interacciones cotidianas en cualquier institución u organización que haya adoptado esta forma de trabajar:

**Principio 1 – Percepciones personales e igualmente valoradas.** Todo el mundo tiene su punto de vista personal sobre una situación o hecho y necesita que le den la oportunidad de expresarlo, a fin de sentirse respetado, valorado y escuchado.

**Principio 2 – Los pensamientos influyen en las emociones y las emociones, a su vez, influyen en las acciones.** Lo que la gente piensa en un momento dado, influye en cómo se siente en ese momento, y esos sentimientos afectan a cómo se comporta. Los pensamientos y los sentimientos están 'bajo la superficie' y aún así es muy importante que los entendamos.

**Principio 3 - Empatía y consideración con los demás.** Cuando hay conflictos o desavenencias, se pueden producir daños. Estos pueden ser en forma de emociones negativas como por ejemplo rabia, dolor, miedo frustración y confusión o pueden ser en forma de daño a las relaciones y conexiones entre personas. Para vivir juntos en armonía, las personas necesitan empatía y consideración, de forma que entiendan quién y cómo ha sido otro afectado por sus acciones en una situación dada.



#### **Principio 4 – La identificación de las necesidades viene antes que la identificación de las estrategias para satisfacer estas necesidades**

Es probable que tanto la persona que ha causado un daño como la que lo ha recibido tengan necesidades parecidas. Hasta que estas necesidades no se satisfagan, el daño no puede ser reparado y la relación puede continuar dañada. Las necesidades no satisfechas pueden ser la causa subyacente inicial del mal comportamiento y en todo caso tienen que hablarse para poder romper el círculo del mal comportamiento. Identificar lo que la gente necesita viene antes que identificar las estrategias para satisfacer estas necesidades.

Comprender lo que todos necesitamos para dar lo mejor, es el primer paso para identificar normas de conducta acordadas por todos en la comunidad escolar.

#### **Principio 5 – Responsabilidad colectiva por los actos y por sus consecuencias**

La gente afectada por una situación o hecho es la que está mejor situada para decidir lo que debería pasar para que cada uno pueda seguir adelante y que el daño se repare. Esta 'propiedad' del proceso de toma de decisiones y de solución de problemas demuestra respeto y confianza, desarrolla habilidades prosociales y confianza y refuerza las conexiones.



# Poniendo los fundamentos de un enfoque restaurativo .

## La hora del círculo y las reuniones en círculo

*‘Los jóvenes sólo pueden empezar a responsabilizarse por el bienestar de los demás y por su propio comportamiento cuando los adultos empiecen a compartir responsabilidades con ellos’*

adaptado de Disciplina Positiva en el Aula (1988) J. Nelsen et al

El uso habitual de reuniones en círculo se demuestra como una herramienta clave del éxito de las escuelas y centros residenciales restaurativos. Círculos del personal del centro, círculos de aula, círculos de residentes, ... Cada uno tiene algo que ofrecer a la comunidad de la escuela o la residencia o en el lugar de trabajo.

Al principio, los círculos se pueden usar para identificar lo que cada uno necesita para dar lo mejor de sí mismo. Posteriormente son la forma en que la gente reflexiona sobre el impacto de su comportamiento en los demás que están presentes. Esto ayuda a desarrollar la empatía, el respeto mutuo y hacerse responsable de los propios actos.



Los círculos se rigen por los cinco principios restaurativos clave, de forma que la gente tiene la oportunidad de expresar sus propias experiencias y puntos de vista, hablar de sus pensamientos y sentimientos, compartir sus necesidades y dialogar sobre como, entre todos, cubrir las necesidades de todos. Los círculos se pueden usar para pasar revista a incidentes que afectan a todos los presentes y también se pueden centrar en el futuro, animando a la gente a tomar una mayor responsabilidad en su aprendizaje o en la planificación de acontecimientos importantes o proyectos.

Además de las Reuniones en Círculo, la Hora del Círculo, con su formato más estructurado, que incluye actividades más lúdicas, se puede usar para desarrollar las habilidades socio-emocionales, la autoestima, potenciar la cooperación y mejorar las habilidades de comunicación. Al igual que las reuniones en círculo, la Hora del Círculo fortalece el sentimiento de comunidad y pertenencia y son apropiados tanto para adultos como para jóvenes.



La Reuniones en Círculo y la Hora del Círculo son el fundamento de cualquier entorno restaurativo. Son el mecanismo por el que se desarrollan y potencian las habilidades sociales y emocionales con los jóvenes, modeladas por los adultos. Ayudan a integrar los principios y el lenguaje restaurativo básico en cualquier comunidad y aseguran que la enseñanza y el aprendizaje, la vida cotidiana y la toma de decisiones se basan en los principios y valores restaurativos.



## ¿Cómo es tu clase?

¿Te aseguras de que las normas de clase se creen con los jóvenes, de forma que ellos las sientan como propias?

¿Se revisa el cumplimiento de las normas cada cierto tiempo de forma que unos y otros rindan cuentas de su cumplimiento?

¿Te aseguras periódicamente de que en la clase todos sepan el nombre de todos (ya que la gente va y viene)?

¿Das oportunidad cada cierto tiempo para que todos los alumnos trabajen con todos, utilizando actividades para mezclarlos y después trabajas por parejas y en pequeños grupos?

¿Enseñas de forma activa y das ejemplo de comportamientos de afecto y compasión hacia los demás?

¿Se dan cuenta todos de que los comportamientos negativos son la expresión de necesidades no satisfechas y responden de manera apropiada?

¿Generas con frecuencia oportunidades para que toda la clase se reúna en círculo para realizar actividades de cohesión grupal y dialogar en grupo?

¿Integras actividades de trabajo cooperativo en las clases, a fin de ayudar a la gente a establecer conexiones entre lo que ellos saben y comprenden y lo que otros saben y comprenden?

¿Creas oportunidades de apoyo entre los chicos y de feedback entre ellos?

¿Dedicas algún tiempo a diversión, risa y celebraciones?

## Reflexionando sobre los errores de comportamiento

Las páginas siguientes son extractos de 'El Aula Restaurativa', de la directora de Transforming Conflict Belinda Hopkins, publicado en 2011 por Optimus Publishing.

*'Cada vez que los educadores (o padres) enmarcan el tema (de disciplina y gestión del comportamiento) en términos de la necesidad de modificar el comportamiento de un niño, sin darse cuenta están adoptando una teoría que excluye lo que muchos de nosotros argumentamos que son las cosas que realmente importan: los pensamientos y los sentimientos de los niños, sus necesidades y puntos de vista, sus motivaciones y valores: resumiendo, todo aquello que genera las ciertas conductas. El comportamiento es sólo la superficie del fenómeno; lo que importa es la persona que realiza el comportamiento ... y porqué lo hace'*

*Kohn 1996 p69*

La razón principal por la que muchos jóvenes vienen a la escuela es para socializar y estar con sus amigos. En otras palabras, para ellos las relaciones son el factor motivante. Y en este campo tienen muchas cosas que aprender y cometen muchos errores. Tienen mucho que aprender sobre como gestionar sus relaciones, por ejemplo cómo hacer amigos y a la vez mantener su propia individualidad; como estar en desacuerdo con ellos, o discutir con sus maestros y sus amigos de forma respetuosa; cómo expresar emociones fuertes y ser escuchado; cómo escuchar con empatía a los demás cuando muestran su desacuerdo; cómo negociar; cómo llegar a un consenso. Errores en estos aspectos, que pueden llevar a peleas verbales o incluso físicas, con frecuencia se describen como 'mal comportamiento' en lugar de verse como equivocaciones debidas a falta de habilidades y experiencia para tratar este tipo de situaciones de manera más efectiva.

Pensar en los comportamientos antisociales o dañinos que se dan en clase como 'errores' es una forma útil de avanzar. Esta es la forma en que una escuela de Oxfordshire para jóvenes con necesidades educativas complejas se plantea cualquier mal comportamiento o conflicto. El equipo educativo ha estado utilizando con gran éxito durante más de siete años respuestas restaurativas para estos errores.

Es muy importante que aclaremos lo que queremos decir por 'cometer errores de comportamiento' o 'hacer las cosas mal'. Un aula restaurativa no es un lugar en el que la meta sea la conformidad. En su estudio sobre el comportamiento para aprender, Ellis y Tod (2009) muestran la discrepancia entre querer que nuestros alumnos hagan lo que se les dice y al mismo tiempo querer que sean aprendices autónomos a lo largo de toda su vida.

*'hay algunas contradicciones internas cuando utilizamos estrategias para conseguir la conformidad y al mismo tiempo que defendemos principios más elevados respecto al aprendizaje, como potenciar cualidades como independencia, asumir riesgos, saber resolver situaciones, resiliencia y persistencia'* p50

Este es un punto que Kohn (1996) expresa con vigor

*Cuanto más 'gestionemos' el comportamiento de los alumnos y tratemos de que hagan lo que decimos, más difícil es que se conviertan en personas moralmente sofisticadas, que piensen por sí mismas y se preocupen por los demás.* p62

Puede que enseñar a los jóvenes a ser obedientes, a hacer lo que se les dice, a aceptar todo lo que se les dice sin cuestionarlo y a ignorar todo lo que les rodea y centrarse en la excelencia académica haga nuestra vida más fácil. Puede que algunos describamos así el 'buen comportamiento' en el aula. Sin embargo, cuando reflexionan muchos adultos desean jóvenes que aprendan a pensar por sí mismos, que sepan dar sus razones cuando no están de acuerdo con otros, que sean asertivos, que se den cuenta cuando algo no es coherente o los datos no son correctos y que, en fin, se responsabilicen de su propio aprendizaje. Como nos recuerda Kohn

*'los maestros deberían esperar y recibir bien las justificaciones y discusiones de los niños sobre las normas, porque es así como los niños se convierten en pensadores, razonando por su cuenta si algo tiene sentido o pensando en formas de convencer a los demás'* p76

Esperamos también que se conviertan en buenos 'miembros del grupo', que desarrollen buenas habilidades interpersonales y aprendan a ser seres humanos afectuosos y compasivos. Aprender estas habilidades lleva tiempo. Hacen falta oportunidades para saber cómo usarlas de forma que sean efectivas y socialmente beneficiosas. Las aulas son lugares para probar estas habilidades, equivocarse y volver a probar.

*'La única forma de ayudar a los alumnos a convertirse en personas éticas, como opuesto a personas que hacen meramente lo que se les dice que hagan, es que puedan construir un sentido moral. Es ayudarles a pensar por sí mismos y con los demás cómo deberían actuar.'*

Kohn p67

De todo esto se deriva que para un educador restaurativo, la definición de un error de comportamiento es cuando una persona, sea joven o adulto, actúa de forma que él mismo ha acordado que es incorrecta en relación a las necesidades propias y las de los demás. Si al 'acuerdo' al que se ha llegado en el aula o en la sala de maestros se ha llegado a través de un diálogo y un consenso genuinos, basado en las necesidades de todos, entonces si uno no actúa en consonancia con los acuerdos este incumplimiento debe tratarse en el grupo.

Si el incumplimiento no se habla, la gente será afectada negativamente y las relaciones pueden sufrir. Sin embargo, un mal comportamiento también se puede ver como un feedback, como una información sobre si la persona está lista o dispuesta o es capaz de comprometerse en la tarea que le corresponda. O feedback acerca si es capaz, está dispuesta o preparada a comportarse de forma, considerada y respetuosa con los demás.

La forma de responder efectivamente a este feedback es tener más información, *preguntando*, más que *diciéndole lo que tiene que hacer*, y así hallando juntos la forma de corregir la situación. De hecho, seguramente en la escuela hay expertos en responder a errores académicos y posiblemente una política sobre cómo dar feedback. Ésta también podría ser la manera de empezar a responder a los errores de comportamiento.

# Los errores son inevitables y proporcionan un buen feedback

*'Ya que he aprendido tanto del error que he cometido hoy, pienso que cometeré otro mañana.'*

En las escuelas debe haber coherencia entre la forma en que un maestro responde cuando los jóvenes se equivocan en temas académicos y cuando 'se equivocan' en su comportamiento. Una clase es un lugar en el que los jóvenes aprenden muchas cosas diferentes. Los adultos responden de forma diferente cuando los errores se consideran una información (feedback) de cuando hay necesidades emocionales, sociales o cognitivas no satisfechas, de forma que los ven como una oportunidad para reflexionar y reparar. En otras palabras, la clase es un lugar en el que en algún momento todos nos equivocamos, tratamos de corregirlo y nos proponemos hacerlo bien la próxima vez.

This may require a paradigm shift for some in thinking about behavioural 'mistakes' young people make in classrooms. As Louise Porter (2007) has shown there is a strong tendency for teachers to be judgemental about behavioural errors in the classroom in a way that they would not be with respect to academic or technical skill errors.

<b>Errores académicos</b>	<b>Errores de comportamiento</b>
Los errores se cometen sin querer	Los errores son deliberados
Es inevitable que se den errores	No debería haber errores
El aprendizaje requiere hacer pruebas: los alumnos aprenden preguntando y poniendo a prueba lo que se les dice	Los alumnos no deberían probar los límites ni cuestionar o poner a prueba lo que se les dice: deberían aceptar y obedecer
Las dificultades de aprendizaje académico indican la necesidad de una enseñanza adaptada o más intensiva	Los problemas de comportamiento deben suprimirse e indican la necesidad de poner sanciones

Adaptado de from L. Porter (2000) Behaviour in Schools p298



# Pedagogía restaurativa y relacional

¿Cómo serían tus lecciones si enseñases tu asignatura de la misma forma que actualmente enseñas comportamiento?

¿Cómo serían tus lecciones si enseñases comportamiento de la misma forma que enseñas tu asignatura?

¿Qué habilidades necesitan los jóvenes para interesarse y participar en tu asignatura? ¿Cómo enseñas estas habilidades?

¿Qué comportamientos les serían más útiles para sacar el máximo provecho de tus lecciones? ¿Cómo enseñas estos comportamientos?

Cuando se dan comportamientos equivocados durante una tarea, ¿empiezas por preguntarte qué puede estar equivocado en el planteamiento de la tarea y si el joven tenía los conocimientos, la comprensión y las habilidades suficientes para implicarse en la tarea? Los comportamientos de desentenderse de las tareas con frecuencia nos proporcionan feedback en este sentido.

## Piensa antes de hablar o reaccionar

Las investigaciones parecen indicar que los adultos que han desarrollado una conciencia de sus propios pensamientos y sentimientos, en respuesta a un incidente de comportamiento tienen formas de responder mucho más eficaces. Mantener la objetividad respecto a las emociones, cuando sea posible, puede hacer que se resuelva mucho mejor la situación.

Habrà ocasiones en las que es adecuado compartir tus pensamientos, sentimientos y necesidades. Esto se trata en la página 24.

En cualquier ocasión en las que se dé un daño, una molestia o un conflicto, la respuesta restaurativa implica en primer lugar preguntarse uno mismo una serie de 'preguntas silenciosas' basadas en los cinco principios clave:

	Principio	Forma de expresarlo
1	<b>Cada uno percibe las cosas de forma personal e igualmente valiosa</b>	¿Qué está pasando, desde mi punto de vista? ¿Qué veo y oigo?
2	<b>Nuestros pensamientos afectan a nuestras emociones; nuestras emociones afectan a nuestro comportamiento</b>	¿Qué me pasa por la mente? ¿Qué entiendo de lo que está pasando? ¿Cómo afecta mi interpretación a mi respuesta emocional?
3	<b>Empatía y consideración</b>	¿Cómo me afecta?
4	<b>Necesidades y necesidades no satisfechas</b>	¿Qué necesito ahora? ¿Es adecuado poner ahora mismo consideración a mis necesidades?
5	<b>Responsabilidad colectiva por los actos realizados y sus consecuencias</b>	¿Invitaré a los otros a considerar también mis necesidades en estos momentos? ¿Puede apoyarlos para que encuentren soluciones sin yo interferir, o yo mismo necesito apoyo?

Nuestro sistema de creencias afecta a la forma en que nos hablamos interiormente y puede interferir con el tipo de objetividad emocional mostrado en la tabla de la página 18. Cuando interpretamos algo que vemos hacer como un error que el otro ha cometido, entonces es más probable que nos sintamos implicados, compasivos y empáticos hacia esta persona, más que irritados, frustrados o simplemente enfadados.

Se vuelve más fácil preguntarse a uno mismo:

Me pregunto qué ha pasado, desde la perspectiva de todos los implicados

Me pregunto quien se ha visto afectado y de qué manera

Me pregunto qué necesitan todas estas personas para mejorar las cosas y poder seguir adelante

Me pregunto cómo puedo apoyarles para que puedan satisfacer sus necesidades por sí mismos

Lejos de ser una 'opción blanda', este enfoque restaurativo se basa en la expectativa de que cuando la gente cometen errores, arreglen las cosas. Sin embargo, la forma de arreglar las cosas se acuerda entre todos los implicados, en lugar de que las soluciones y reparaciones las impongan otros. No se trata de una opción fácil para los que intervienen, ya que requiere una mirada honrada al contexto en el que las cosas han ido mal, y la voluntad de considerar aquello que puede haber contribuido a que las cosas fueran mal.



## Lenguaje restaurativo

En la tabla de más abajo encontrarás una serie de preguntas que se relacionan con cada uno de los principios restaurativos clave.

Juntas, proporcionan un marco para la interacción al que llamamos 'Preguntas Restaurativas'. Estas se pueden usar en la preparación que harás con cada uno de los participantes, antes de los encuentros cara a cara para tratar un conflicto. Las preguntas también se incluyen en estas reuniones mediadoras y proporcionan un marco para la propia reunión. Sin embargo, no es fácil poder hacer estas reuniones en tiempo de clase, excepto posiblemente en su versión más breve, en el caso que se dé una disputa poco importante (sobre el uso del material del aula o el tiempo de que dispone cada uno para utilizar un ordenador compartido, por ejemplo).

Sin embargo, tal y como las páginas siguientes mostrarán, no necesitas utilizar siempre todas las preguntas. Situaciones diferentes requerirán preguntas diferentes. Personas diferentes pueden responder mejor a una pregunta que a otra. Usa tu propio criterio y tu sentido común. Recuerda que siempre hay una razón para el comportamiento de alguien y tus preguntas tienen como objetivo ayudar a identificar si el joven está listo, con buena disposición y capacidad para retomar el aprendizaje y cómo ayudarle si no es así.

	<b>Theme</b>	<b>Language</b>
1	<b>Cada uno percibe las cosas de forma personal e igualmente valiosa</b>	¿Qué ha pasado, desde tu punto de vista?
2	<b>Nuestros pensamientos afectan a nuestras emociones; nuestras emociones afectan a nuestro comportamiento</b>	¿Qué pensabas y cómo te sentías en ese momento? ¿Y desde entonces?
3	<b>Empatía y consideración</b>	¿Quién se ha visto afectado y cómo?
4	<b>Necesidades y necesidades no satisfechas</b>	¿Qué necesitas para que las cosas se puedan arreglar y cada uno pueda seguir adelante?
5	<b>Responsabilidad colectiva por los actos realizados y sus consecuencias</b>	¿Cómo podemos (entre todos) satisfacer estas necesidades (juntos)?

Para dar una respuesta a las conductas de no hacer la tarea en el aula, que no afectan a otros

**Empieza siempre formulándote mentalmente las preguntas de la página 18.**

### **Paso 1**

En primer lugar, mira directamente al joven. Con tu lenguaje corporal, muestra curiosidad y preocupación, no desaprobación.

### **Paso 2**

Si con esto no se pone a hacer la tarea, camina lentamente hacia la persona, con un lenguaje corporal de curiosidad y preocupación.

### **Paso 3**

De forma calmada y discreta, dile:

*'Veó que tu ..... (describe el comportamiento de forma precisa, sin juzgarle)*

Después añade - *'Me pregunto qué pasa' (Principio 1)*

O

*Me pregunto en qué estás pensando en estos momentos. ¿Cómo estás hoy? (Principio 2)*

O

*Me pregunto qué necesitas que haga para ayudarte a empezar' (Principio 4)*

O

*Me pregunto que puedes hacer para poder empezar esta tarea' (Principio 5)*

La siguiente respuesta puede ser más provocativa. Utilízala con tiento!

*Me pregunto quién crees que se ve afectado por tu comportamiento (Principio 3)*

## Para dar una respuesta a las conductas de no hacer la tarea en el aula, que sí afectan a otros

P.e. : hablar con los compañeros, reír y hacer bromas, hablar a gritos cuando otros están concentrados en una tarea o tratan de escuchar unas instrucciones, hablarte a ti o a otros o sobre ti o sobre otros, en voz alta, de forma 'No-Restaurativa'.

Empieza siempre formulándote mentalmente las preguntas de la página 18. ¡Ponte tranquilo!

A continuación, sigue los tres pasos descritos en la página anterior, terminando con

*¿Quién te parece que se ve afectado por tu comportamiento? (Principio 3)*

*¿Qué necesitas para volver a ponerte a hacer a tarea? (Principio 4)*

*¿Qué pueden necesitar de tí las otras personas afectadas? (Principio 4)*

*¿Qué puedes hacer para arreglar las cosas? (Principio 5)*

La mayor parte de las veces, este enfoque amable y respetuoso ayudará a que los jóvenes vuelvan a participar bien..

Sin embargo, hay ocasiones en que el joven no quiere o no sabe o no puede responder a estas preguntas respetuosas. Puede que necesiten un tiempo fuera.

¿Cómo puedes hacerlo de forma que se mantenga la ventana abierta a una conversación posterior, más extensa?

¿Dónde pueden ir?

¿Qué pueden necesitar allí?



## Para dar una respuesta a las conductas de no hacer la tarea en el aula que te afectan a tí y a otros

Las situaciones de más difícil respuesta en el aula son aquellas que te afectan a ti, al tiempo que a otros. Por ejemplo, pequeñas molestias que se repiten y te empiezan a irritar. Interrupciones frecuentes cuando tratas de explicar o responder preguntas, interrupciones que no dejan que la clase debata un tema, intervenciones 'No-Restaurativas' hechas en voz alta que parecen que causan malestar y a ti te molestan, y respuestas inadecuadas a tus intentos de responder respetuosamente a pequeñas interrupciones (indicados en las páginas 21 y 22)



En estos casos es todavía más importante que lo primero de todo contactes contigo mismo. Mientras llevas a cabo tu cuestionario mental (pagina 18) tal vez notes cómo experimentas pensamientos y sentimientos negativos y tienes necesidades que quieres expresar.

Luego, puedes plantearte la conversación que se muestra en la página siguiente. Si ves adecuado tener la conversación ante toda la clase, tienes la ocasión de proporcionar un modelo real de cómo responder a una situación potencialmente conflictiva. Pasa la página para ver cómo mantener esta conversación, sea en público o en privado.

## Conversaciones 'afectivas' usando mensajes 'yo'

Lo que se muestra a continuación se conoce como mensaje 'yo'. Está adaptado de varias fuentes e incorpora los cinco principios restaurativos del modelo **Transformar** **do el Conflicto de práctica restaurativa.**

Principio 1 Comparte tu punto de vista propio

***Cuando veo ..... (o cuando oigo .....)***

Principio 2 Explicas tu interpretación y tus sentimientos

***Yo me digo ..... Y entonces siento .....***

Principio 3 Invitas a la empatía y consideración

***Así es como me afecta. También puede también afecte a otros.***

Principio 4 Explica tus necesidades no satisfechas

***Ahora mismo necesito que .....***

Principio 5 Pide su apoyo para satisfacer tus necesidades

***Estarías dispuesto a .....?***



## BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS MENSAJES 'YO'

Cuando expreses tus sentimientos, mantenlos 'puros'. Trata de evitar adjetivos que terminan con '-ado', ya que la gente con frecuencia los entiende como acusaciones. Hacer sentir culpable no es una forma restaurativa de comunicarse.

Ejemplos.

*"Me siento desanimado"* puede interpretarse como *"Me has desanimado"*

*"Me siento avergonzado"* puede interpretarse como *"Me has avergonzado"*

*"Me siento decepcionado"* puede interpretarse como *"Me has decepcionado"*

Cuando expreses tus necesidades, asegúrate de que utilices '**necesidades**' con la frase 'Necesito ...' en lugar de imponer **estrategias** con frases como Necesito que tu ...

Lo que tienes que hacer es .....

Mira la página siguiente para ver más ideas sobre necesidades.



## *¿Necesidad o estrategia? ¿Cuál es la diferencia?*

Ejemplos de necesidades que solemos tener las personas:

<i>amor</i>	<i>respeto</i>	<i>tolerancia</i>
<i>paciencia</i>	<i>comprensión</i>	<i>empatía</i>
<i>amabilidad</i>	<i>honestidad</i>	<i>conexión</i>
<i>reconocimiento</i>	<i>aprecio</i>	<i>consideración</i>
<i>afirmación</i>	<i>apoyo</i>	<i>ánimos</i>
<i>claridad</i>	<i>cooperación</i>	<i>esperanza</i>
<i>positividad</i>		

Cuando las cosas van mal entre las personas, estas necesidades pueden agudizarse. No confundas las necesidades de más arriba con frases como:

*Necesito que tu .....*

*Necesito que la gente .....*

*Necesito que Juan .....*

*Juan tiene que .....*

Estas frases suelen ser formas encubiertas de decir lo que la gente **debería, tendría que o tiene que** hacer. Son lo que llamamos **estrategias impuestas**. El modelo de relación restaurativa **Transformando** el Conflicto se basa en la idea de que resulta más útil identificar primero lo que cada uno necesita, para hablar después juntos sobre las estrategias para satisfacer estas necesidades.

Este modelo se inspira en gran medida en el trabajo de Marshall Rosenberg y su modelo de Comunicación No-Violenta (CNV). Le estamos agradecidos.

## Conversaciones Restaurativas

**Cuando tratas los malos comportamientos o conflictos, ¿basas tu respuesta en los cinco principios clave? Estos principios también son importantes para desarrollar las habilidades prosociales y la alfabetización emocional.**

¿Invitas a todos los implicados para que puedan aportar su perspectiva?      sí/no

¿Muestras curiosidad sincera hacia sus pensamientos, sentimientos y necesidades durante y después del incidente?      sí/no

¿Les pides que piensen en quién más se ha visto afectado o implicado?      sí/no

¿Les invitas a pensar en qué necesitan para reparar y seguir adelante?      sí/no

¿Les animas a trabajar juntos para encontrar formas de mejorar las cosas?      sí/no

**¿Escuchas activamente y muestras imparcialidad, absteniéndote de :**

emplear gestos o un tono de voz amenazante o mostrar desaprobación?      sí/no

dar tu propia opinión sobre lo que ha pasado?      sí/no

tomar partido?      sí/no

presumir que sabes lo ocurrido?      sí/no

diciendo a la gente lo que tiene que hacer?      sí/no

ofreciendo consejos sin que te los pidan?      sí/no

insistiendo en que la gente pida disculpas y haga las paces?      sí/no

Preguntas iniciadas por →	<b>Maestro o coordinador de grupo</b>	<b>Maestro o facilitador</b>	<b>Maestro o niño/joven</b>
Respuestas restaurativas basadas en los cinco principios clave. Elige la apropiada o empléalas una tras otra (Preguntas Restaurativas)	<b>Práctica cotidiana en el aula</b> <b>Integrando los principios clave y el lenguaje restaurativo en la enseñanza del currículum;</b>	<b>Cuando las cosas no van del todo bien, sea desde el punto de vista del trabajo académico o de las interacciones sociales</b>	<b>Debates por parejas/pequeño grupo</b> <b>Solución de problemas</b> <b>Resolución de conflictos</b>
<b>Principio 1</b> <b>Cada uno tiene su punto de vista propio y contribuye</b>	¿En qué piensas? ¿Cómo ves las cosas? ¿Qué es lo que ya sabes sobre esto? ¿Cuál ha sido tu experiencia?	¿Cómo estás? ¿Qué pasa? ¿Cómo lo interpretas? ¿Cómo ves las cosas? ¿Cuál ha sido tu experiencia?	<i>Al escuchar.</i> Entonces, ¿qué piensas? ¿Cómo lo ves? Dame tu versión. <i>Al hablar</i> Así es como yo lo veo. Esta es mi interpretación de los hechos.... Esto es lo que vi que ocurría.
<b>Principio 2</b> <b>El pensamiento influye en el sentimiento y ambos influyen en los que hacemos y decimos</b> (Implica la parte emocional de la enseñanza y el aprendizaje)	¿Qué te pasa por la cabeza cuando ves/oyes/lees esto? ¿Qué sentimientos te vienen cuando ves/oyes/lees esto? Cuando oíste a x decir ... que te dijiste a ti mismo? Cómo te sentiste? Durante la conversación por parejas/grupos, ¿qué pensamientos te vinieron? ¿Qué sentimientos? ¿Y a los demás? ¿Hay otras formas de ver esto? ¿Qué te gustó de esta lección/actividad?	¿Qué te dijiste a ti mismo cuando pasó aquello? ¿Qué te pasaba por la cabeza en ese momento?? Cuando notaste que las cosas no iban bien, en qué pensaste? ¿Cómo te sentiste? O sea, ¿cómo te sentiste? ¿Cómo te sentiste por dentro? ¿En qué piensas ahora? ¿cómo te sientes?	<i>Al escuchar</i> Entonces, ¿en qué piensas ahora? ¿Qué estás pensando? ¿Qué piensas sobre esto? ¿Y cómo te sientes? <i>Al hablar</i> Deja que te diga lo que pienso ... y cómo me siento....
<b>Principio 3</b> <b>Empatía y consideración</b>	¿Qué efecto piensas que ha tenido esta decisión/invento/ descubrimiento/hecho histórico en .....? ¿Quién te parece que se vio afectado por esta decisión/invento/ descubrimiento/hecho histórico? En el diálogo que tuvisteis con el grupo, hasta que punto se implicó cada uno de vosotros? ¿Cómo afecta esta forma de actuar en el resto de tu grupo/clase?	¿Cómo te afecta esto? ¿Y al resto del grupo? ¿A quién afectó lo ocurrido? ¿De qué manera? ¿De que manera tu decisión afecta o afectará a otras personas?	<i>Al escuchar</i> Entonces, ¿cómo te afecta a ti? ¿Cómo te afectaría esto? ¿Cómo te ha afectado esto? <i>Al hablar</i> Déjame que te diga cómo me afecta / me afectaría / me ha afectado
<b>Principio 4</b> <b>Identificar las necesidades para decidir las estrategias adecuadas</b>	¿Qué necesitas de cada uno de nosotros para hacer esta tarea? ¿Qué necesitas que haga yo? ¿Qué necesitas de ti mismo?	¿Qué necesitas para arreglar las cosas? ¿para seguir adelante? ¿para hacer las cosas de forma diferente la próxima vez? ¿Qué necesitas de mí o de otros del grupo como apoyo para seguir adelante?	<i>Al escuchar</i> Entonces, ¿qué necesitas en estos momentos? ¿Qué necesitas ahora mismo? Parece como si tal vez necesites ..... <i>Al hablar</i> Entonces, lo que necesito es ....
<b>Principio 5</b> <b>Los que tienen el problema se hacen cargo de pensar las soluciones</b>	Entonces, ¿qué necesitas que suceda aquí? ¿Qué harás para cumplir con tus necesidades y con la tarea? ¿Cuál es tu plan? Razona tus decisiones.	Entonces, ¿qué necesitas que ocurra aquí? ¿Qué harás para arreglar las cosas?	<i>Al escuchar</i> ¿Qué te parece que podríamos hacer para satisfacer estas necesidades? Teniendo en cuenta lo que todos hemos dicho que necesitamos, ¿qué crees que podría pasar ahora? (¿Qué podrías hacer tú?: no siempre adecuado preguntárselo a la víctima) <i>Al hablar</i> Creo que podemos / Estaría dispuesto a ....

Five restorative themes and their influence on classroom language – use all or any of these phrases as appropriate











Algunos acontecimientos son previsible. Puede ir bien acordar previamente una respuesta restaurativa en todo el departamento o escuela, para estos hechos que ocurren de manera inevitable.

Todos utilizamos el mismo proceso mental: ¿de qué manera las necesidades no satisfechas están detrás de este comportamiento? ¿Qué voy a hacer a corto plazo y después utilizando el hecho como un "momento para enseñar /aprender" para los dos?

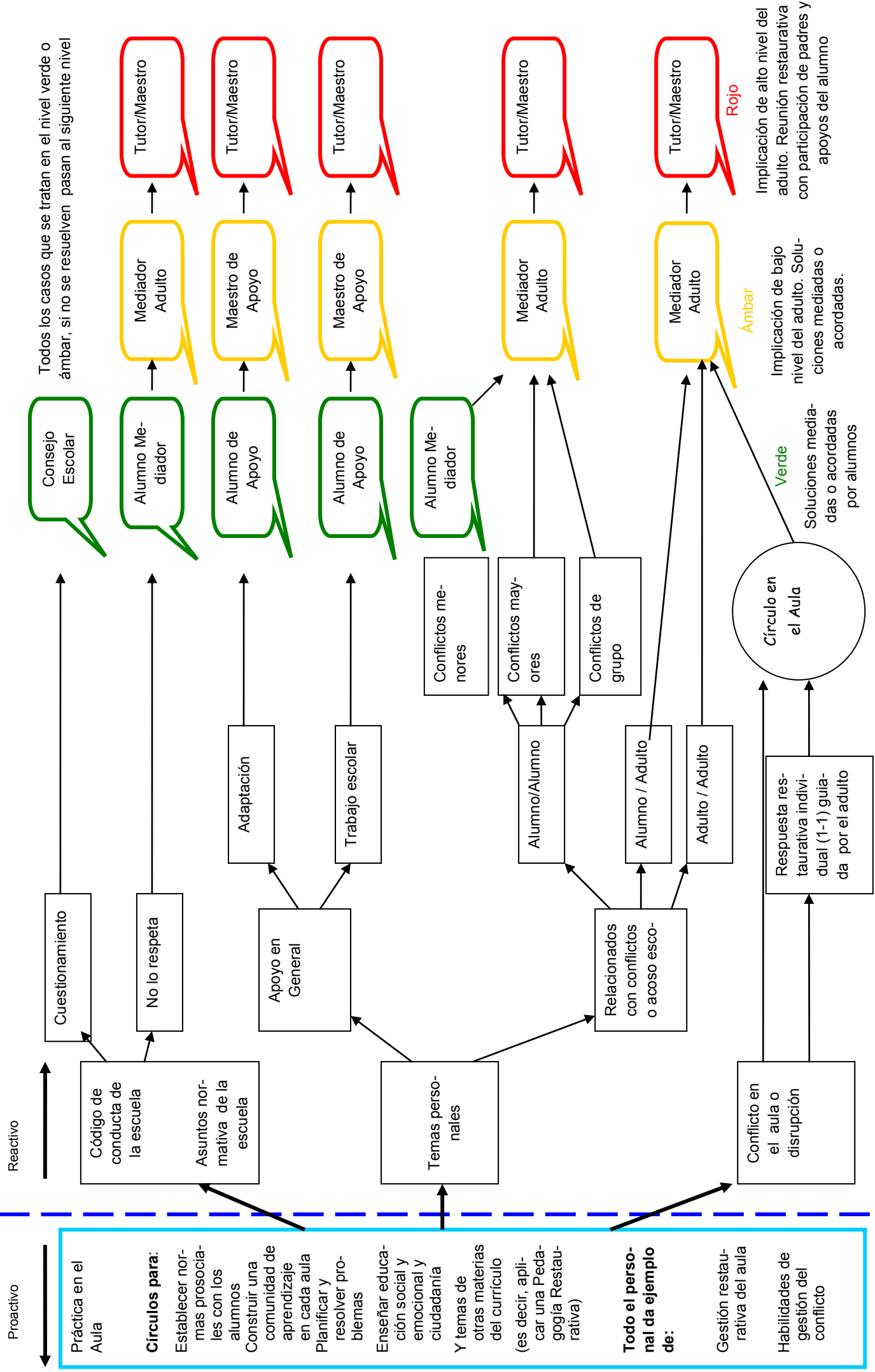
Comportamiento	Posibles razones	Necesidades no satisfechas	Respuesta inmediata	Seguimiento. Tu mismo u otro miembro del personal
Llegar tarde	Ha perdido el autobús; problemas familiares; le ha retenido un profesor; ha perdido algo; acoso de compañeros; entretenido con algo que le interesaba; enfascado en una conversación, etc	Muchas y variadas. Depende de la persona	Se le da la bienvenida, y se le pide que se siente en silencio	Más tarde, busca tiempo para preguntar la razón; utiliza partes del marco de preguntas restaurativas de la página anterior. Habla con la persona sobre sus necesidades y formas de resolver la situación
No presentar la tarea a tiempo	problemas familiares; falta de comprensión; perdido; deteriorado; sentimiento de fracaso; sentimiento de irrelevancia de la tarea	Apoyo; claridad; ánimos; empatía; tiempo; un lugar adecuado; motivación	Ofrécele tiempo, espacio y apoyo para terminar la tarea, pero sólo si esta respuesta parece apropiada	Más tarde, busca tiempo para preguntar la razón; utiliza las preguntas restaurativas de la página anterior que veas adecuadas. Habla con esta persona sobre formas de
No trae el material	problemas familiares; pobreza; falta de comprensión; no lo tiene; ha olvidado el material; perdido; deteriorado; lo ha dejado a otro; se lo han robado	Comprensión; apoyo	Ofrecerse a prestarle el material para esta clase	Más tarde, busca tiempo para preguntar la razón; utiliza las preguntas restaurativas de la página anterior que veas adecuadas. Habla con esta persona sobre formas de
Llevar a la escuela material que otros consideran inadecuado	malentendido; sentirse amenazado (si lleva un arma); olvido; conexión; aburrimento; preocupado por alguna cosa en casa; status	seguridad; tranquilizar; conexión	Expresar empatía hacia sus sentimientos y necesidades; recordarle los acuerdos basados en las necesidades de todos, antes de pedirle el objeto con firmeza	Más tarde, busca tiempo para preguntar la razón; utiliza las preguntas restaurativas de la página anterior que veas adecuadas. Habla con esta persona sobre formas de seguir adelante
Llevar prendas o complementos que no forman parte del uniforme escolar (ropa, joyas, piercings)	problemas familiares; pobreza; falta de comprensión; no lo tiene; malentendido; ha olvidado el material; perdido; deteriorado; lo ha dejado a otro; se lo han robado; status; necesita expresar su individualidad	Comprensión; apoyo; reconocimiento	Ofrecerle un recambio, por ese día. Sio resulta adecuado, usar el humor y tal vez hacerle un cumplido, pero sin aceptar que lleve la ropa o complementos inadecuados	Más tarde, busca tiempo para preguntar la razón; utiliza las preguntas restaurativas de la página anterior que veas adecuadas. Habla con esta persona sobre formas de seguir adelante

# Resolución de conflictos

Un proceso estructurado de toma de decisiones basado en los cinco principios.

Persona A	Persona B
 <p>Dime cómo lo ves y después te dire cómo lo veo yo</p>	 <p>De acuerdo..... (el/ella explica) ..... ..... Gracias por escuchar. Ahora es tu turno de hablar.</p>
 <p>De acuerdo .... (el/ella explica desde su punto de vista).....Ahora dime lo que piensas sobre esto y cómo te sientes</p>	 <p>De acuerdo. Pienso ..... y por eso me siento ..... Gracias por escuchar. Ahora es tu turno.</p>
 <p>De acuerdo. Pienso ..... y por eso me siento ..... Ahora, ¿a quien más debemos tener en cuenta en este tema?</p>	 <p>Pienso que .... También se puede ver afectado. ¿Quién más piensas que debemos tener en cuenta?</p>
 <p>Creo que tenemos que pensar en las necesidades de ..... ¿Cuáles son tus necesidades en este tema?</p>	 <p>Necesito ..... ¿Y tú?</p>
 <p>Necesito ..... Ahora que hemos pensado en las necesidades de todos, ¿qué podemos hacer para arreglar las cosas?</p>	 <p>Bueno, yo pienso que podemos / puedo ... .. ¿Y tú?</p>

# Un esquema de gestión de las relaciones basado en principios restaurativos



Adaptado por Hamish Young. Source: Transforming Conflict, [www.transformingconflict.org](http://www.transformingconflict.org). Versión original SMILE, Stoke-on-Trent, <http://get-me.to/smileteam>

## Enfoque restaurativo, recursos recomendados

### Libros

- Hopkins, B. (2004) *Just Schools, a whole school approach to restorative justice*. London: Jessica Kingsley Publishers
- Hopkins, B. (2007) *The peer mediation and mentoring trainer's manual*. London: Optimus Education: A division of Optimus professional Publishing Ltd.
- Hopkins, B. (2009) *Just Care; Restorative justice approaches to working with children in public care*. London: Jessica Kingsley Publishers
- Hopkins, B. (2011) *The Restorative Classroom; Using Restorative Approaches to Foster Effective Learning*. London: Optimus Education
- Bliss, T. (2008) *Mediation and Restoration in Circle Time* Milton Keynes Teach to Inspire: a division of Optimus Publishing Ltd
- Cowie, H. And Jennifer, D.(2008) *New Perspectives on Bullying*. Maidenhead: Open University Press
- Faber, A. and Mazlish, E. (1980) *How to talk so Kids will listen and listen so kids will talk*. New York: Avon Books.
- Hendry, R. (2009) *Building and Restoring Respectful Relationships at School, a Guide to using Restorative Practice*. Abingdon: Routledge
- Kohn, A. (1999) *Punished by Rewards*, New York: Houghton Mills
- Mahaffey, H. and Newton, C. (2008) *Restorative Solutions, Making it Work*. UK: Inclusive Solutions UK Ltd.
- Morrison, B. (2007) *Restoring Safe School Communities*. Sidney: The Federation Press
- Nelson, J. Lott, L. and Glenn, H, S. (2000) *Positive Discipline in the Classroom*. New York: Three Rivers Press.
- Rosenberg, M, B. (2005) *Non-violent Communication, A Language of Life*. Encinitas, CA: PuddleDancer Press.
- Stewart, S. (1998) *Conflict Resolution, A foundation guide*. Winchester: Waterside Press.
- Stone, D. Patton, B. and Heen, S. (1999) *Difficult Conversations, How to discuss what matters most*. Now York: Michael Joseph, Viking Penguin, a member of penguin Putnam Inc.
- Stutzman Amstutz, L. and Mullet, J, H. (2005) *The little book of restorative discipline for schools*. Intercourse, PA: Good Books
- Thorsborne, M. and Vinegrad, D. (2002) *Restorative Practices in Schools, Rethinking Behaviour Management*. Milton Keynes: Incentive Publishing.
- Thorsborne, M. and Vinegrad, D. (2004) *Restorative Practices in Classrooms, Rethinking Behaviour Management*. Milton Keynes: Incentive Publishing.
- Thorsborne, M. and Vinegrad, D. (2009) *Restorative Justice Pocketbook* Victoria, Teacher's Pocketbooks Series, Curriculum Press
- The Restorative Practices Development Team, University of Waikato. (2003) *Restorative Practices for schools, A resource*. Hamilton, NZ: The School of Education, University of Waikato.
- The Restorative Practices Development Team, University of Waikato. (2003) *Restorative Practices for schools, A resource*. Hamilton, NZ: The School of Education, University of Waikato.
- Warren, C. (2008) *Restoring the Balance* Lewisham: LAMP (Lewisham Action on Mediation Project)
- Warren, C. and Williams, S. (2008) *Restoring the Balance 2* Lewisham: LAMP (Lewisham Action on Mediation Project)
- Woolf, P. (2008) *The Damage Done*. London: Bantam Press an imprint of Transworld Publishers.



Published July 2011

# The Restorative Classroom

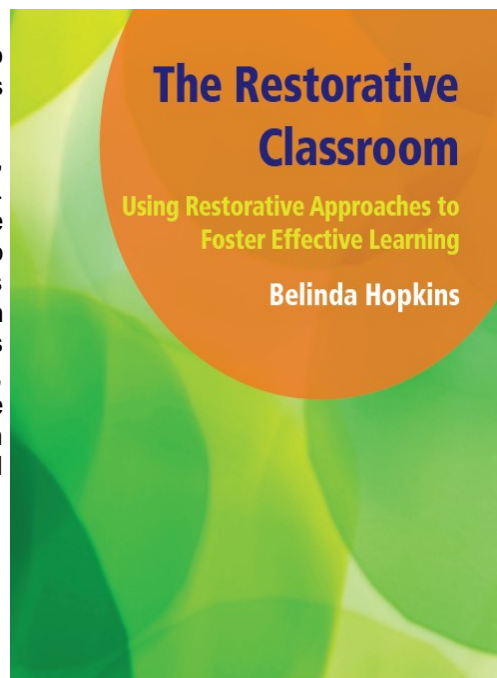
## The Restorative Classroom

### Using Restorative Approaches to Foster Effective Learning

by Belinda Hopkins

This very practical book provides lots of practical ideas for learning how to make, maintain and repair relationships in the classroom and also considers the important role of the classroom teacher in modeling restorative practice.

It makes sense to have an approach in the classroom, on a day to day basis, that develops the skills we all need in order to respond when things go wrong. Young people need these skills to be able to make relationships. They require the vocabulary to express their thoughts, feelings and needs and to be able to listen to others doing the same. They need micro-skills to keep relationships going, knowing how to manage the inevitable dips and troughs of connection we all experience on a daily basis. They must be given plenty of opportunities to practice these skills so they are comfortable with a diversity of opinions, beliefs, personalities, learning styles and temperaments. And they need the skills to handle conflict and challenge in constructive ways. This approach amounts to a way of teaching and learning which this book calls a 'relational and restorative pedagogy'.



**The Restorative Classroom is now available at £69.00 plus £6.50 p.& p.**

You can order your copy now by returning this order form to the address below, enclosing a cheque made payable to 'Transforming Conflict Ltd' for the total order value including postage

**OR**

tick the box and we will send you a pro-forma invoice either post or email

**Contact Name:** .....

**Organisation:** .....

**Invoice/Delivery Address:** .....

.....

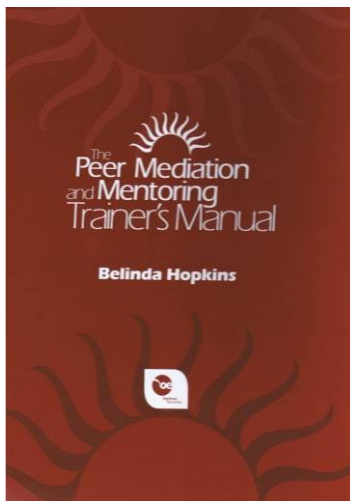
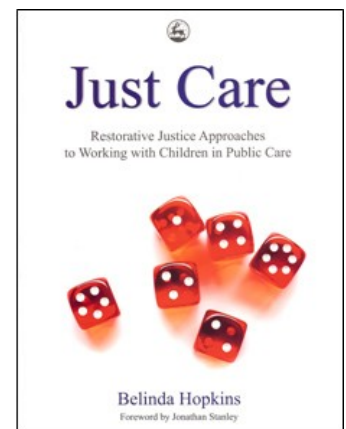
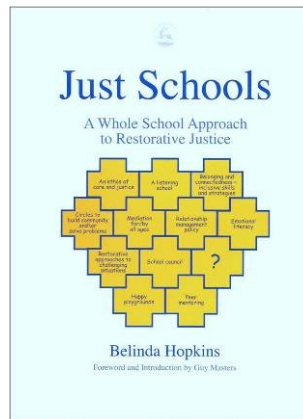
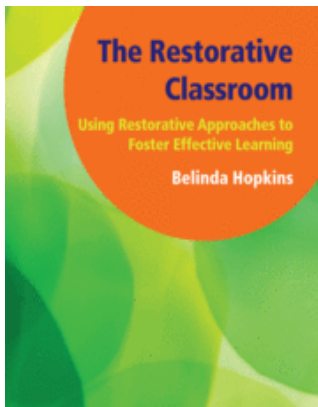
.....

.....

.....

**Telephone:** ..... **Email Address** .....

This booklet is simply a taste of restorative classroom practice. You will find much more information about: classroom practice and the full range of restorative approaches, including how to run a restorative conference or develop a peer mediation service , in Belinda’s other books:



We also have an excellent introductory film with a downloadable introductory brochure .

And for information about our courses and for further reading visit our website ([www.transformingconflict.org](http://www.transformingconflict.org)). We have lots of free downloadable resources, and a one-stop shop that stocks many of our favourite books covering the topics of restorative approaches in schools and care settings.

*‘Si tu objetivo final es ... que los niños aprendan ciertas lecciones que se puedan recitar al maestro, entonces la disciplina tiene que centrarse en asegurar que se consigue este resultado. Pero si tu objetivo es el desarrollo de un espíritu de cooperación social y de convivencia en comunidad, entonces la disciplina tiene que nacer y estar en relación con esta meta’.*(Dewey, 1943)



## **Transforming Conflict**

**The National Centre for Restorative Approaches in Youth Settings**

Mortimer Hill, Mortimer, Berkshire, RG7 3PW

T 01189331520 E [info@transformingconflict.org](mailto:info@transformingconflict.org)

W [www.transformingconflict.org](http://www.transformingconflict.org)



**ASSOCIACIÓ DE JUSTÍCIA I PRÀCTICA RESTAURATIVA**

**Traducción y adaptación: Àngels Garcia, Vicenç Rul·lan, Ricard Vila,  
Associació de Justícia i Pràctica Restaurativa de les Illes Balears**

[vrullan@practicarestaurativa.org](mailto:vrullan@practicarestaurativa.org)

[www.practicarestaurativa.org](http://www.practicarestaurativa.org)