

DISEÑO DE PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN “MÁS ALLÁ DEL CASTIGO”			
Objetivo General: Sensibilizar a los docentes y directivos docentes alfonsinos sobre la poca efectividad de la justicia punitiva en el contexto escolar mediante la realización de cuatro actividades.			
Objetivo	Tiempo	Estrategias/Actividades	Recursos
Motivar la reflexión acerca de la importancia del quehacer docente	45 minutos	Momento 1. “Respondiendo a Camus”	-Auditorio -Sillas - Mesas • Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar?” para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores
Reconocer las características que poseen los grandes maestros	45 minutos	Momento 2. “Recordando tus maestros”	-Auditorio -Sillas - Mesas -Video Beam - Papeles adhesivos (post-it) -Lapiceros -Tablero -Marcadores
Reconocer la ineficacia del castigo en la gestión de conflictos escolares. Evidenciar los efectos de la sanción en los sujetos involucrados.	2 horas	Momento 3. “La voz de los estudiantes”	-Auditorio -Sillas - Mesas • Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar?” para cada uno de los participantes. -Lapiceros
Proporcionar a los participantes la oportunidad de recapitular y sintetizar lo que han aprendido durante el taller	30 minutos	Momento 4 “Cierre”	-Auditorio -Sillas - Mesas

Tras el saludo inicial se dará a conocer a los participantes el objetivo y el alcance esperado de esta intervención que ha tomado como punto de partida el análisis del contexto institucional y los desafíos que afronta esta comunidad educativa en la gestión de sus conflictos.

En procura de generar un espacio respetuoso y favorable al intercambio, se propone la construcción de unos acuerdos orientadores de las diferentes sesiones en las que se desarrollará el taller, resaltando la importancia del respeto por los puntos de vista y maneras de sentir que se puedan llegar a presentar en el transcurso de las jornadas.

Estos acuerdos se dispondrán en lugar visible durante cada uno de los talleres.

Se entrega a cada uno de los participantes una copia de la Guía “Y... ¿si dejamos de castigar?” que orientará el desarrollo de esta intervención.

ESTRATEGIA/ACTIVIDAD

“RESPONDIENDO A CAMUS”

El tallerista inicia resaltando la importancia de la labor docente a partir de la presentación de la frase de Henry Adams “*Un maestro deja una huella para la eternidad; nunca puedes saber cuando se detiene su influencia*”.

Seguidamente, se proyecta el contenido de la carta que Albert Camus escribió a su maestro tras recibir el Premio Nobel a la Literatura en 1957 para ser leída en voz alta.

Querido señor Germain:

He esperado a que se apagase un poco el ruido que me ha rodeado todos estos días antes de hablarle de todo corazón. He recibido un honor demasiado grande, que no he buscado ni pedido. Pero cuando supe la noticia, pensé primero en mi madre y después en usted. Sin usted, la mano afectuosa que tendió al pobre niño que era yo, sin su enseñanza y ejemplo, no hubiese sucedido nada de esto. No es que dé demasiada importancia a un honor de este tipo. Pero ofrece por lo menos la oportunidad de decirle lo que usted ha sido y sigue siendo para mí, y le puedo asegurar que sus esfuerzos, su trabajo y el corazón generoso que usted puso continúan siempre vivos en uno de sus pequeños discípulos, que, a pesar de los años, no ha dejado de ser su alumno agradecido.

Albert Camus

Le mando un abrazo de todo corazón.

Tomado de

https://verne.elpais.com/verne/2017/11/13/articulo/1510568133_324739.html

Después de la lectura, se les invita a imaginar que ellos son “ese maestro” a quien va dirigida la carta para que desde esa posición le den respuesta a Camus.

A partir de sus cartas de respuesta, se organiza un espacio en el que expresan sus reflexiones a partir de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sintieron durante este ejercicio?
- ¿Cómo creen que era la relación entre Albert Camus y su maestro en la etapa escolar?

- ¿Qué acciones y/o actitudes del maestro podrían haber generado tal nivel de agradecimiento?

RECORDANDO A TUS MAESTROS(AS)

Para esta actividad, se les solicita a los participantes que en el marco de sus experiencias personales traigan a su memoria aquel o aquellos (as) docentes a los que podrían escribir una carta de agradecimiento. Se les lleva a reconocer en ellos esas características, gestos, acciones que han permitido que pese al paso del tiempo su recuerdo permanezca.

Se les entrega un papel adhesivo para que escriban esas características y se les invita a pegarlos en un tablero dispuesto para este fin, siguiendo una silueta como la que se sugiere.



Tomado de https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTWw2fN83MEsWaq7nt4QMhBM071hP_xl2vVTQ&usqp=CAU

Finalmente, se solicita a un participante que lea en voz alta los diferentes comentarios que se han pegado alrededor de la figura del “Maestro que recordamos” y se les invita a contrastar las características exaltadas con aquellas que acompañan el quehacer de cada uno de ellos, a partir de la pregunta *¿Qué características tienes o te gustaría potenciar del “Maestro que recordamos”?* Se escucharán las disertaciones de quienes deseen participar para dar cierre a esta actividad.

“LA VOZ DE LOS ESTUDIANTES”

Para esta actividad se pide a los participantes que formen grupos de máximo 4 integrantes y entre ellos eligen un relator. A cada uno de los grupos se le entrega un relato de una vivencia escolar contada por un estudiante, después de leerlo y a partir de las siguientes preguntas, socializarán su punto de vista frente al mismo.

- ¿Están de acuerdo o no con las actuaciones del docente de cada uno de los relatos?
- ¿Las medidas adoptadas por los docentes o directivos docentes contribuyen a gestionar los conflictos?

CASO 1.

“El profesor de matemáticas cada que hacíamos ruido o nos parábamos del puesto, nos hacía sacar una hoja y gritaba “evaluación”. Nos ponía un ejercicio muy complicado en poco tiempo, como era de esperar nuestras notas eran bajas, y así muchos perdimos esa materia”

CASO 2.

“El día que nos íbamos a tomar las fotos para el mosaico de la promoción, casi todas las mujeres del salón nos fuimos maquilladas y arregladas, un compañero se maquilló un poquito...se echó polvos y algo de rubor, cuando lo vio el director de grupo, lo sacó del lugar en el que estábamos y le dijo que el uso de maquillaje estaba prohibido en el Manual de Convivencia, lo llevó al baño y le hizo lavar la cara. Mi compañero quedó mudo, triste y expuesto...los demás no hicimos nada por temor a que nos hicieran lo mismo, hasta el día de hoy me siento mal por no ayudarlo y pienso en lo humillado que debió sentirse”

CASO 3.

“Un día tuve una pelea con un compañero de clase, nos gritamos y pegamos. Nos llevaron a Coordinación, allí nos dejaron toda la mañana y al final nos suspendieron tres días. Primero tuve miedo por la reacción de mis papás, pero después me di cuenta que podía quedarme solo en la casa haciendo lo que quisiera, me ponía de pie mientras mis papás salían a sus trabajos y volvía a dormir, jugaba con mi celular...cuando volví al colegio estaba muy atrasado, los profesores no me quisieron hacer las actividades que mis compañeros hicieron esos días, me fui desmotivando, me parecía más chévere estar en la casa o en la calle, así que faltaba o hacía algo para que me suspendieran”

CASO 4

“Sufría mucho cuando había exposiciones, no me gustaba hablar en público. Un día en clase de español debía exponer con mi grupo, me preparé, pero los nervios no me dejaban hablar y, además mi voz es muy suave y la profesora me decía que “cómo si puede hablar en clase y no aquí”, que “hablara duro”, al final nos puso mala nota, no miró nuestra investigación y le dijo al grupo que por mí era que teníamos esa nota. Desde ese día no pude volver a trabajar en grupo, ni mis compañeros más cercanos querían trabajar conmigo porque sabían que en las exposiciones iba a fallar”

CASO 5

“La profesora de inglés, un día me puso a lavar los baños que mantenían muy sucios porque no quise recoger un papel que había en el patio y yo no había tirado. Cuando le dije que ese papel no era mío, que yo no hacía eso, se molestó mucho y me dijo que lavara los baños. Fue horrible...”

CASO 6

“Al profesor de Química le gustaba que siempre estuviéramos en silencio, nos miraba muy mal cuando hablábamos. Un día le pedí a mi compañero prestado el borrador y el

profesor empezó a regañarme, que siempre hablaba y que era un irrespetuoso. Hizo la anotación en el observador y llamó a mi mamá diciéndole lo indisciplinado que era. Hasta el día de hoy me pregunto qué hice mal y por qué mi mamá no me defendió”

Después de la socialización de cada uno de los grupos y de dar la palabra a quienes quieran participar de la discusión, se procede a dar a conocer algunas posiciones teóricas e interdisciplinarias sobre la ineficacia del enfoque punitivo para la gestión del conflicto, enfatizando en su poco potencial para que quienes participan de acciones que afectan la convivencia reconozcan y asuman responsabilidades; así como su estigmatización. Además, la réplica y repetición de las acciones que se busca eliminar no es conjurada.

ACTIVIDAD DE CIERRE

Para cerrar, después de agradecer la participación de los asistentes, se procede a preguntar sobre la manera en qué han sido impactados en cada una de las actividades propuestas, cómo se han sentido, y si existen recomendaciones o sugerencias sobre las mismas. El equipo organizador toma nota de cada una de las intervenciones para ser valoradas en el proceso evaluativo del taller.

Se les enviará a los correos institucionales una encuesta orientada a evaluar el taller.

Encuesta

Estimado/Estimada docente,

Agradecemos su participación en el taller realizado.

Para mejorar nuestros procesos, solicitamos a usted responder esta breve encuesta de satisfacción.

Desde ya agradecemos su colaboración.

1. Respecto a los contenidos abordados en el taller, usted considera que	Fueron pertinentes y adecuados a los objetivos del taller Algunos contenidos no fueron pertinentes a los objetivos del taller No fueron adecuados a los objetivos del taller
2. Respecto a las metodologías utilizadas por los talleristas, usted considera que	Las metodologías aplicadas fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller Algunas metodologías aplicadas no fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller Las metodologías aplicadas no fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller

3. Respecto a los materiales utilizados en el taller, usted considera que	Los materiales fueron adecuados, legibles y pertinentes al taller Algunos materiales no fueron adecuados o tenían problemas de formato Los materiales no fueron pertinentes al taller
4. Respecto al desarrollo de las actividades, usted considera que	Los talleristas se mostraron seguros en sus conocimientos y tenían buena disposición a la enseñanza y apoyo a los docentes En algunas ocasiones se observó poca seguridad en los conocimientos y disposición para la enseñanza y apoyo a los docentes Los talleristas mostraron falta de seguridad en sus conocimientos y escasa disposición para la enseñanza y apoyo a los docentes
5. En escala de 1 a 10, cómo evalúa el taller.	
6. Indique de qué manera este taller puede aportar a sus prácticas docentes.	
7. Si corresponde, agradecemos sus sugerencias para mejorar los talleres	

TALLER DE APROPIACIÓN DEL ENFOQUE RESTAURATIVO “Y... ¿SI DEJAMOS DE CASTIGAR?”			
Objetivo General:			
Posibilitar en los docentes y directivos docentes la apropiación del enfoque restaurativo y su aproximación al aula mediante la realización de cuatro actividades.			
Objetivo	Tiempo	Estrategias/Actividades	Recursos
Reconocer la configuración y evolución conceptual del Enfoque Restaurativo.	5 horas	Sesión 1 Capacitación “Acercándonos al enfoque restaurativo”	-Auditorio -Sillas - Mesas - Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores
Comprender cómo la justicia restaurativa puede ser aplicada en un entorno escolar.	3 horas	Sesión 2 Momento 1. Capacitación “Practicando el enfoque restaurativo”	-Auditorio -Sillas - Mesas • Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes.

			-Lapiceros -Marcadores
Reconocer perspectivas, sentimientos y emociones que se generan en los conflictos tomando como punto de partida las personas, el proceso y el problema.	2 horas	Momento 2. “Mapeando nuestros conflictos”	-Auditorio -Sillas - Mesas • Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores
Reflexionar sobre el impacto del taller en su campo de trabajo.	30 minutos	Momento 3. Actividad de Cierre	-Auditorio -Sillas - Mesas -Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores

ESTRATEGIA/ACTIVIDAD

CAPACITACIÓN “ACERCÁNDONOS AL ENFOQUE RESTAURATIVO”

Tomando como punto de partida las conclusiones del Taller de Sensibilización orientado previamente, se hace la presentación del objetivo de la jornada y el alcance de esta.

El tallerista orientará una capacitación en la que se presentarán los soportes teóricos de la Justicia Restaurativa y el Enfoque Restaurativo como su aproximación al aula.

A manera introductoria se presentará el video de la Abogada y Magister en Derechos Humanos, Diana Sofía Benavides Lasso [“Justicia Restaurativa, un arte de hacer las paces”](#) como aproximación a la Justicia Restaurativa al aula.

1. ¿Qué es la justicia restaurativa?

- Acercamiento a los orígenes de la justicia restaurativa
- Diferencia entre “justicia restaurativa” y “enfoque restaurativo”
- Ampliación de conceptos clave: restaurar, daño,

2. Principios y valores de la justicia restaurativa

- Pilares y principios de la Justicia Restaurativa
- Lenguaje restaurativo

3. Aulas, Docentes y Directivos Docentes Restaurativos

- ¿Cómo es un aula restaurativa?
- ¿Cómo es un maestro restaurativo?
- ¿Cómo es un directivo docente restaurativo?
- El uso de los principios restaurativos en tu día a día en el aula

4. Prácticas Restaurativas

- Practicas Informales
- Declaraciones afectivas
- Preguntas afectivas
- Preguntas restaurativas
- Pequeñas reuniones espontáneas
- Círculos como práctica informal
- Prácticas Formales
- Reuniones restaurativas
- Círculos como práctica formal

5. Reflexión y cierre

- Sesión de preguntas y respuestas.
- Reflexión personal sobre lo aprendido durante el taller.



La base teórica de esta capacitación toma diversos referentes...

En el acercamiento al lenguaje restaurativo se propone la actividad “*Concéntrese*” en la que los participantes organizados en cuatro grupos tomarán turnos para destapar las tarjetas dispuestas y relacionarlas de la siguiente manera: frase de enfoque punitivo con su respectiva frase en lenguaje restaurativo.

Lenguaje punitivo	Lenguaje restaurativo
¿Quién lo hizo?	¿Qué ha pasado desde tu punto de vista?
Eso que hiciste parece de alguien que no pensó en ningún momento	¿Qué pensabas y cómo te sentías en ese momento? ¿Y desde entonces?
¿Qué normas se han vulnerado?	¿Quién ha sido afectado y cómo?

¡Otra vez usted con lo mismo!	¿Qué necesitas para que las cosas se solucionen y que todos puedan avanzar?
¿Qué castigo debemos aplicar?	¿Cómo puedes (podemos) dar respuesta a estas necesidades (conjuntamente)?
La letra con sangre entra	La letra con amor si entra

Para trabajar el acápite de Aulas, Docentes y Directivos Docentes en el marco de la capacitación se propone un ejercicio en el que los participantes plasman en el tablero alrededor de la imagen sus ideas de cómo serán las aulas y los maestros inclusivos.



“PRACTICANDO EL ENFOQUE RESTAURATIVO”

En este segmento del taller, la actividad propuesta gira alrededor de las diferentes prácticas informales y formales del enfoque restaurativo que pueden ser llevadas al aula. Para este cometido se dispondrá que los participantes formen cinco grupos, a cada uno de ellos se le asignará una de las prácticas restaurativas informales y formales, siendo estas a saber:

1. Declaraciones afectivas - Preguntas afectivas - Preguntas restaurativas
2. Pequeñas reuniones espontáneas
3. Círculos como práctica informal
4. Reuniones restaurativas
5. Círculos como práctica formal

Después de agotarse el espacio otorgado para este fin, cada uno de los grupos socializará los aspectos que más llamaron su atención de la práctica en cuestión, las oportunidades de aplicación que ven en esta y sus posibles limitaciones. El tallerista estará atento para realimentar cada una de las participaciones, reforzando aquellos aspectos relevantes y aclarando las dudas a que haya lugar.

“MAPEANDO NUESTROS CONFLICTOS”

Para el desarrollo de esta iniciativa se forman cinco grupos aleatorios con los participantes; cada uno de los grupos elegirá dentro de sus experiencias un conflicto, bien sea por su particularidad o por constante réplica, para ser analizado mediante el Mapeo de Conflictos.

Se les explica que este reconocimiento versa sobre las personas, el proceso y el problema, permitiendo una visión integral del conflicto que posibilita una toma de decisiones acorde con las necesidades del contexto.

Se le entrega a cada grupo el formato de mapeo para que sea construido a partir del conflicto seleccionado.

1. Sobre las personas

A. Identificar los grupos y las personas involucradas

- ¿Quiénes están directamente involucrados? Describir
- ¿Quiénes están indirectamente implicados, pero tienen interés y/o pueden influenciar el desarrollo del conflicto?
- ¿Qué tipo de liderazgo siguen?
- ¿Qué bases de influencia y poder tiene cada uno sobre los demás? ¿Es una relación de iguales o existe desigualdad? ¿en qué forma?
- ¿Existen ahora o pueden existir, coaliciones dentro de los grupos? ¿Entre quiénes? ¿Por qué?

B. Percepción del conflicto

Elementos de Análisis	Parte A	Parte B
¿De qué manera perciben el problema?		
¿Cómo les ha afectado el problema? (en su cotidianidad, en su trabajo, en sus relaciones, etc.)		
¿Cuáles sentimientos sobresalen? ¿en qué nivel de intensidad?		
¿Qué soluciones (posturas) sugieren? ¿Qué necesidades e intereses representan?		
¿Cuáles son las diferencias de percepción?		
¿De qué manera puede replantearse, para mejorar la percepción?		

Una vez agotada esta primera etapa, los grupos eligen a un relator que contará en plenaria los desafíos que afrontaron al construir el mapa de su conflicto. Una vez agotada esta etapa se procede a que los directivos docentes que han venido participando de manera separada en los grupos que les haya correspondido, completarán el mapeo de uno de los casos planteados por los docentes (este será elegido partiendo de su relevancia para la comunidad educativa) analizando el proceso a partir de la siguiente matriz que será expuesta para la visualización de todos los participantes, quienes podrán participar en su construcción.

2. Sobre el proceso

A. La dinámica del conflicto

¿Qué asunto (o asuntos) lo empezó o causó todo?

- Al intensificarse:
- ¿Qué otros problemas se añadieron?
- ¿Qué grado de polarización existe entre los grupos?
- ¿Qué actividades han aumentado el conflicto?
- ¿Cuáles son las influencias moderadoras?

B. La comunicación

¿De qué manera se comunican?

¿Quién hablar a quién, cuándo, cuánto y por qué?

¿Existen alteraciones en torno a la comunicación? (estereotipos, mala información, rumores, etc.).

¿De qué manera podría mejorarse la comunicación?

Elementos de Análisis	Parte A	Parte B
Valores ¿Cuáles son sus valores, creencias, puntos de vista más fuertes relacionados con su identidad? (ej. religión, política, etnia, etc.).		
Necesidades ¿Qué necesita? ¿Por qué o para qué lo pide? ¿Cuáles son las necesidades humanas elementales que motivan a cada persona (seguridad, autoestima, comida, posibilidad de trabajo, reconocimiento, etc.)?		
Intereses ¿Qué intereses tiene relacionados con el conflicto?		
¿Qué es lo que le preocupa a cada uno?		
¿Qué acuerdos proponen?		
Para que estén satisfechos con un acuerdo ¿Qué necesidades deben estar en el acuerdo final?		

C. Hacer una lista de los puntos concretos a resolver:

- ¿Cuáles son los puntos que deben resolver
- ¿La manera de tomar decisiones es un problema?

C. Análisis de los recursos existentes que pueden regular las diferencias esenciales

- ¿Qué factores limitan las acciones y posturas extremistas de cada persona?

- ¿Quiénes son las personas que pueden jugar un papel constructivo?
- ¿Cuáles son los objetivos alcanzables que todos pueden aceptar?
- ¿Cuáles son los intereses y necesidades que tienen en común o los que no son mutuamente exclusivos u opuestos?
- ¿Qué propuestas están dispuestos a hacer?

3. Sobre las manifestaciones de violencia

- ¿El conflicto se ha manifestado de manera violenta directa? ¿Cómo?
- ¿El conflicto tiene elementos estructurales que los legitiman (violencia estructural – exclusión social: normas, instituciones, prácticas institucionalizadas)?
- ¿El conflicto tiene elementos culturales que lo legitiman (violencia cultural – imaginarios, creencias, símbolos, prácticas)?

ACTIVIDAD DE CIERRE

Como cierre se propone la creación de una “maleta” en la que cada grupo dirá algo que se lleva consigo de las diferentes actividades desarrolladas y que considera debería incluirse en la “Maleta de Herramientas Alfonsina” para la gestión del conflicto.

Encuesta

Estimado/Estimada docente,

Agradecemos su participación en el taller realizado.

Para mejorar nuestros procesos, solicitamos a usted responder esta breve encuesta de satisfacción.

Desde ya agradecemos su colaboración.

1. Respecto a los contenidos abordados en el taller, usted considera que	Fueron pertinentes y adecuados a los objetivos del taller Algunos contenidos no fueron pertinentes a los objetivos del taller No fueron adecuados a los objetivos del taller
2. Respecto a las metodologías utilizadas por los talleristas, usted considera que	Las metodologías aplicadas fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller Algunas metodologías aplicadas no fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller Las metodologías aplicadas no fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller
3. Respecto a los materiales utilizados en el taller, usted considera que	Los materiales fueron adecuados, legibles y pertinentes al taller Algunos materiales no fueron adecuados o tenían problemas de formato Los materiales no fueron pertinentes al taller
4. Respecto al desarrollo de las actividades, usted considera que	Los talleristas se mostraron seguros en sus conocimientos y tenían buena disposición a la enseñanza y apoyo a los docentes

	<p>En algunas ocasiones se observó poca seguridad en los conocimientos y disposición para la enseñanza y apoyo a los docentes</p> <p>Los talleristas mostraron falta de seguridad en sus conocimientos y escasa disposición para la enseñanza y apoyo a los docentes</p>
5. En escala de 1 a 10, cómo evalúa el taller.	
6. Indique de qué manera este taller puede aportar a sus prácticas docentes.	
7. Si corresponde, agradecemos sus sugerencias para mejorar los talleres	

**TALLER DE INNOVACIÓN EN GESTIÓN DE CONFLICTOS
“CAMBIANDO LENTES”**

**Objetivo General:
Alentar a los docentes y directivos docentes a innovar en sus prácticas de resolución
conflictos mediante la realización de cuatro actividades,**

Objetivo	Tiempo	Estrategias/Actividades	Recursos
Cuestionar las formas convencionales de abordar los conflictos y los comportamientos problemáticos en el entorno educativo.	3 horas	Sesión 1: Cine - Foro “Anina”	-Auditorio -Sillas - Mesas -Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores
Reflexionar sobre las prácticas punitivas tradicionales y la importancia de adoptar un enfoque restaurativo.	3 horas	Sesión 2: Conferencia	-Auditorio -Sillas - Mesas -Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores
Utilizar las prácticas restaurativas en los contextos escolares de los participantes.	3 horas	Sesión 3 “Tu Caja de Herramientas”	-Auditorio -Sillas - Mesas • Video Beam - Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores

<p>Aplicar los elementos del enfoque punitivo en la gestión de conflictos.</p> <p>Reconocer las posibilidades que ofrecen las prácticas restaurativas para promocionar la sana convivencia.</p>		<p>Actividad de Cierre “Restaurando Lazos”</p>	<p>-Auditorio -Sillas - Mesas • Video Beam</p> <p>- Guía “Y ... ¿si dejamos de castigar? para cada uno de los participantes. -Lapiceros -Marcadores</p>
---	--	--	---

ESTRATEGIA/ACTIVIDAD

CINE FORO “ANINA”

La jornada inicia con la introducción de la película animada “AninA” dirigida por Alfredo Soderguit que se proyectará como insumo para esta actividad. Anina, relata las aventuras de una niña que debe resistir las burlas de sus compañeros de colegio por la particularidad de su nombre y apellidos: Anina Yatay Salas, ya que los tres se leen igual en ambos sentidos. La disputa física de Anina con su compañera Yisel, vista inicialmente como la antagonista, sirve de punto de partida a una historia que va más allá buscando lo que el incidente llega a significar en su proceso de crecimiento.

Una vez termina la proyección de la película, se invita a los participantes a expresar sus primeras impresiones acerca de la temática abordada en la película.

Las preguntas que orientarán la discusión son:

1. ¿Qué aspectos de la película, desde su rol (docente -directivo docente) encuentra en su día a día?
2. Desde su rol, ¿cómo se habría manejado el conflicto de Anina y Yisel?
3. ¿Qué visión de disciplina y educación se aborda en la película?
4. ¿Qué habría sucedido si la directora decide implementar una sanción convencional?
5. ¿Qué relación entre deberes (asignaciones académicas) y sanción se muestra en la escuela a la que va Anina?
6. ¿Con cuál de los personajes de la película se identifica? ¿Por qué?

Para responder las preguntas se utiliza una dinámica que consiste en lanzar un dado, previamente a cada uno de los lados, se le ha asignado una pregunta y se les pide que, de manera voluntaria, uno de los participantes lo lance.

Finalmente, a la luz de las prácticas restaurativas se les pide que reflexionen acerca de su implementación para gestionar el conflicto entre Anina y Yisel.

CONFERENCIA

Tras una búsqueda en los diferentes espacios académicos, Organizaciones No Gubernamentales y/o Fundaciones, se invitará a un conferencista para que en el marco de las

diferentes actividades adelantadas este espacio se nutra con apuestas a la construcción de escenarios de paz en los contextos escolares.

Entre las opciones se encuentra [“PAZOSFERA”](#) una organización sin ánimo de lucro que ofrece herramientas pedagógicas, inclusivas y efectivas para la construcción de escenarios culturales y sociales de paz en procesos educativos, comunitarios, vecinales e institucionales con el fin de transformar realidades de forma significativa y duradera. Entre sus líneas de acción, se encuentra a Ana María Hurtado como facilitadora en Justicia Restaurativa.

Así como, Diana Sofía Benavides Lasso, que a través de su portal [“El arte de hacer las paces”](#) ha diseñado un espacio para construir juntos El Arte de Hacer las Paces, mediante escritos, historias, encuentros, capacitaciones, talleres, para organizaciones, comunidades, colegios, asociaciones, entre otros, que quieran implementar prácticas diarias de transformación restaurativa de conflictos.



“TU CAJA DE HERRAMIENTAS”

A cada uno de los participantes se les entrega una “*Caja de Herramientas*” con una serie de recursos asociados a las prácticas restaurativas que pueden ser utilizados en la gestión de los conflictos.

Cada uno de ellos, en atención a un conflicto que deseen abordar o una situación que quieran anticipar, selecciona cuál o cuáles de esas herramientas restaurativas podrían ayudarles a gestionar y a prevenir su réplica y/o repetición.

De manera voluntaria, se dará el uso de la palabra para compartir las experiencias.

ACTIVIDAD DE CIERRE “RESTAURANDO LAZOS”

Para concluir este taller, se propone la puesta en escena de las dos situaciones con mayor impacto en la comunidad alfonsina en el año lectivo 2022 por su afectación a la convivencia escolar – es de anotar que estas situaciones se toman a partir del análisis de las entrevistas y de los libros observadores realizado para el reconocimiento de la pertinencia de esta propuesta de intervención-.

SITUACIÓN 1

El observador de un grado octavo desaparece a mediados del año escolar, su búsqueda es infructuosa y en el proceso de indagación se encuentra que algunos estudiantes lo tomaron

y lo quemaron con el consentimiento tácito de algunos de sus compañeros e implícito de otros.

Llama la atención que las situaciones reportadas en este observador eran tipo 1, que por su repetición habían escalado a tipo 2 (no presentar actividades a tiempo, hablar en clase, contestar de manera inadecuada). Los estudiantes que quemaron el observador señalan que no querían que los amenazaran más con reportarlos allí por acciones que ellos consideraban no lo ameritaban.

SITUACIÓN 2

Dos estudiantes caracterizadas por sus vínculos de amistad, durante la primera hora de clase un martes -después de un lunes festivo-, sin mediar palabra inician una confrontación física en la que una de ellas resulta con lesiones en la cara.

Después de separarlas y activar los protocolos legales, se llama a los padres de familia que señalan que entre ellas hubo acciones de hostigamiento -mensajes de texto y en redes sociales- durante el fin de semana previo. Al revisar el observador se evidencia una nota de un docente en el que refiere que las estudiantes se agredieron de manera verbal y allega los relatos de cada una de ellas frente a lo sucedido, se niegan a hablar más al respecto, esto ocurrió quince días antes de la agresión física.

El docente que estaba en clase señala que mientras los estudiantes desarrollaban un proyecto de construcción grupal, cada uno en la actividad que le correspondía, en medio del silencio se inició la “pelea”, fue un gesto de una de ellas lo que detonó el ataque de la otra.

El coordinador señala no haber sido informado previamente de la situación entre estas estudiantes.

Cada uno de los grupos formados tendrá a su disposición la situación que le corresponda para su análisis, se les solicita determinar cómo gestionarían el conflicto, qué lenguaje utilizarían para abordarlo y qué medidas restaurativas le serían aplicables. Además, se les invita a reconocer qué ha sido dañado en cada uno de ellos y cómo desde el uso de prácticas restaurativas se pueden generar estrategias de prevención del conflicto y promoción de una sana convivencia.

Cada grupo socializará el trabajo realizado, dando lugar al final de cada una de las presentaciones a una ronda de preguntas y sugerencias del resto de participantes.

El tallerista, mostrará como un conflicto ofrece una enorme oportunidad de aprendizaje para la comunidad educativa puesto que les permite evaluar los procedimientos y ajustarlos de conformidad a lo que comunitariamente han construido como “resultado esperable”. Además, que ofrece una posibilidad de prevenir repeticiones o réplicas.

Para concluir, se invita a los participantes a manifestar su apreciación sobre esta intervención en un tablero, en el que irán escribiendo sus perspectivas y maneras de sentir frente al alcance del enfoque restaurativo en sus aulas.

Encuesta

Estimado/Estimada docente,

Agradecemos su participación en el taller realizado.

Para mejorar nuestros procesos, solicitamos a usted responder esta breve encuesta de satisfacción.

Desde ya agradecemos su colaboración.

<p>1. Respecto a los contenidos abordados en el taller, usted considera que</p>	<p>Fueron pertinentes y adecuados a los objetivos del taller Algunos contenidos no fueron pertinentes a los objetivos del taller No fueron adecuados a los objetivos del taller</p>
<p>2. Respecto a las metodologías utilizadas por los talleristas, usted considera que</p>	<p>Las metodologías aplicadas fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller Algunas metodologías aplicadas no fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller Las metodologías aplicadas no fueron adecuadas para el logro de los resultados de aprendizaje del taller</p>
<p>3. Respecto a los materiales utilizados en el taller, usted considera que</p>	<p>Los materiales fueron adecuados, legibles y pertinentes al taller Algunos materiales no fueron adecuados o tenían problemas de formato Los materiales no fueron pertinentes al taller</p>
<p>4. Respecto al desarrollo de las actividades, usted considera que</p>	<p>Los talleristas se mostraron seguros en sus conocimientos y tenían buena disposición a la enseñanza y apoyo a los docentes En algunas ocasiones se observó poca seguridad en los conocimientos y disposición para la enseñanza y apoyo a los docentes Los talleristas mostraron falta de seguridad en sus conocimientos y escasa disposición para la enseñanza y apoyo a los docentes</p>
<p>5. En escala de 1 a 10, cómo evalúa el taller.</p>	
<p>6. Indique de qué manera este taller puede aportar a sus prácticas docentes.</p>	
<p>7. Si corresponde, agradecemos sus sugerencias para mejorar los talleres</p>	

Evaluación de la propuesta

Se ha propuesto como indicador de evaluación que a dos años de ejecutada la propuesta de intervención se evidencie una apropiación del enfoque restaurativo entre los docentes y

directivos docentes de la comunidad educativa de la IE Alfonso López Pumarejo. Igualmente, se estableció que a dos años de ejecutada esta de intervención se evidencia una reducción en el número de situaciones que afectan la convivencia, así como la reducción en la reincidencia de los estudiantes que participan en situaciones que afectan la convivencia.

Para establecer el cumplimiento de los indicadores se han establecido como medio de verificación los dos informes anuales del Comité de Convivencia Escolar después de la ejecución de la propuesta; así como la revisión de los observadores de cada grado.

Es de anotar que conforme se vayan adelantando las diferentes estrategias propuestas se ha establecido diferentes indicadores y medios de verificación para evaluar la ejecución, pertinencia y alcance de la intervención.