

Principios para una convivencia restaurativa

Es fácil estar de acuerdo en que el sistema de convivencia de nuestra sociedad quizás no es el más útil: mucha gente no sabe expresar ni gestionar sus emociones de un modo sano, los conflictos se vuelven violentos con facilidad, etc. Aprender a convivir, por tanto, es algo complejo que no solo conlleva habilidades, sino un **cambio de sistema de convivencia**.

Lo que se propone aquí como alternativa es el **sistema restaurativo**. Es una síntesis de aprendizajes de lugares como las comunidades indígenas de Norteamérica y Australia o las favelas de Río de Janeiro. La ONU promueve incluso este modelo para los sistemas judiciales. Su aplicación por todo el mundo evita el uso de la cárcel, consigue reconciliaciones en casos difíciles como asesinatos o crímenes políticos e incluso ha facilitado la resolución de conflictos bélicos. Cada vez más escuelas lo están adoptando como marco para su plan de convivencia en todo el mundo, consiguiendo en su alumnado un **mayor desarrollo social y emocional**.

Marco general

1. A convivir se aprende.

Llevamos conviviendo desde que nacimos. Y hemos ido aprendiendo cómo se convive a través de la prueba y la observación, pero en general sin un pensamiento muy explícito detrás. Eso significa que hemos aprendido de manera implícita un sistema concreto. Este sistema nos ha hecho interiorizar ideas como que hay gente mala y buena, que tenemos que castigar a quien hace daño, que el conflicto es malo, etc. Pero si aceptamos la idea de que «a convivir se aprende» y no es algo innato, eso quiere decir que podemos cambiar y re-aprender otro modo más funcional y sano de convivir haciendo explícito y cuestionando lo establecido, así como buscando nuevos acuerdos: por ejemplo, dejar de omitir las necesidades de las personas, preguntar y responder «qué tal» de forma sincera, etc.

2. El gran objetivo es aprender a cuidar(nos), es decir, aprender a cubrir necesidades de forma equilibrada y colectiva.

Definimos cuidar como cubrir necesidades de forma equilibrada. Parte de nuestra función educativa es facilitar el desarrollo de las competencias adecuadas para el cuidado a todos los niveles: autocuidado, cuidado interpersonal, cuidado comunitario, cuidado ecosistémico. El cuidado de un nivel no puede sustituir a otros niveles (p. ej., no puedo dejar de autocuidarme porque me estén cuidando otras personas). Para lograr esto, es importante generar una red afectiva clara y explícita donde todo el mundo esté incluido y pueda expresarse y ser escuchado. Necesitamos un entorno de cariño donde la gente se sienta segura y cuidada, donde puedan fallar como parte de su proceso de aprendizaje y donde no se les juzgue.

Al hablar de cubrir necesidades a todos los niveles estamos hablando también de que el alumnado debe aprender a transformar el entorno que le rodea a nivel de justicia ecosocial. Entender qué necesidades no se están cubriendo en su contexto y qué debilidades estructurales hay debajo de esos problemas es un primer paso para luego generar acciones colectivas de movilización, organización social e innovación donde puedan cubrir esas necesidades de forma colectiva. Para ello existen metodologías como el Aprendizaje-Servicio.

3. Separar acto y persona: toda persona es bienvenida, pero no toda conducta.

Los actos están contextualizados en un momento puntual y, por tanto, no tienen por qué definir a la persona, que tiene sus propias circunstancias y complejidades: una persona que roba no es una ladrona, es una persona, ante todo. Para aprender a convivir necesitamos condenar las conductas que son dañinas, pero no a las personas. Si condenamos a las personas entonces será mucho más difícil que aprendan porque reforzaremos su identidad como personas que hacen daño. Cuando expulsamos a alguien, estamos condenando a la persona pero no estamos ayudando a modificar la conducta. La etiqueta deshumaniza y resta dignidad a una persona que necesita aprender a convivir y dificulta que pueda reconocer su daño y repararlo. Bajo este prisma restaurativo, no hay, por tanto, agresores ni víctimas: no son identidades, sino estados concretos puntuales.

Todo esto, sin embargo, no implica que haya que omitir las interseccionalidades y las estructuras de poder, que están siempre presentes y que provocan que ciertas identidades tiendan a tener una situación concreta, aunque también esta esté construida contextualmente. Por ejemplo, los chicos suelen tener más probabilidades de cometer agresiones sexuales y las chicas de recibirlas, algo que, lejos de ser innato, es propio de la cultura machista en la que vivimos.

4. En un sistema restaurativo se ofrece el mismo nivel de límites que de afecto, para lo cual construimos la convivencia trabajando codo a codo con el alumnado.

En la convivencia restaurativa hay unos límites claros: las conductas que hacen daño no se toleran. Pero para sostener la convivencia, no son suficientes los límites. El desarrollo solo se produce si la gente siente apoyo y afecto para aprender y poder equivocarse. El cariño no hace a la gente blanda, hace a la gente sana. Pero los límites y los afectos no se proponen de manera jerárquica: en el sistema restaurativo, quienes gestionan la convivencia trabajan CON las personas, no contra ellas ni para ellas.



5. Todo el mundo lo hace lo mejor que puede con los aprendizajes que tiene.

Podemos juzgar y señalar cada comportamiento que no nos gusta, como nos muestra la televisión, o bien podemos entender que nuestras circunstancias pasadas y presentes nos hacen actuar de la manera que lo hacemos, por muy disfuncional que sea. Esto no exime responsabilidades, por supuesto, pero sí trae la necesidad de compasión. Todo el mundo hemos hecho cosas de las que nos hemos arrepentido luego, pero hicimos lo que pudimos con las herramientas que teníamos. Y en el camino de desarrollo de nuestro alumnado tenemos que asumir que no cuentan con todas las herramientas para hacer las cosas con coherencia, entre otras cosas porque nuestra misión es darles esas herramientas y responsabilizarnos de que las aprendan. Y también, por supuesto, ten compasión contigo si aún sientes que no tienes herramientas para aplicar la lógica y las prácticas restaurativas.

6. El aprendizaje de la convivencia es completo cuando nuestro alumnado aprende a ser agente de cambio para la justicia ecosocial más allá del centro

La gestión de la convivencia no ocurre solo cuando ocurre un conflicto y hay que solventarlo. Tampoco es suficiente trabajar competencias socioemocionales en clase para generar un espacio más seguro. Podemos trabajar la convivencia en el aula, los pasillos y el patio de manera fantástica, pero no estaremos cumpliendo nuestros objetivos de aprender a convivir si no salimos de los muros del centro educativo y conectamos con la realidad de las injusticias afuera y de cómo convivir más allá de nuestro marco de referencia.

Es inevitable que lo que ocurre fuera entre dentro (los conflictos en redes sociales, las desigualdades socioeconómicas entre las familias, las noticias sobre los problemas ecosociales que nos afectan, etc.). Omitir lo externo es perder una oportunidad educativa como la que perdemos al gestionar un conflicto de manera autoritaria. Pero no solo eso: no se trata simplemente de comentar cómo funciona el mundo y cómo podría funcionar mejor. Necesitamos aplicar metodologías concretas como el Aprendizaje-Servicio y todas las asociadas a la Educación Transformadora para la Ciudadanía Global para que realmente estemos pudiendo abordar la convivencia de un modo integral en nuestro centro educativo.

Solo cuando nuestro alumnado se convierta en agente de cambio y tenga herramientas para analizar y actuar ante las injusticias podremos haber llegado al mayor nivel de trabajo y aprendizaje de la convivencia restaurativa. Por eso es necesario articular siempre la convivencia en relación con la participación, la inclusión y la transformación ecosocial.

Prevención y provención

1. El aprendizaje de la convivencia se programa y evalúa como cualquier otro aprendizaje.

No gestionamos la convivencia para que no haya problemas, sino que la convivencia es un objetivo de aprendizaje fundamental de la escuela. Para ello, diseñamos procesos de enseñanza-aprendizaje, como con cualquier otro conocimiento. La provención trata de entender la prevención en positivo, buscando proveer aprendizajes que se ajusten a la zona de desarrollo en la que se encuentre cada persona o grupo.

El aprendizaje de la convivencia se basa en unas competencias que deben irse desarrollando en cada momento y unos indicadores que nos permiten saber en qué fijarnos para ver si se están desarrollando o no. Aunque dediquemos tiempos específicos a trabajar estas competencias, debemos tener en cuenta que se están trabajando de forma implícita en todo momento, ya que convivir es una constante. Por ello, debemos articular cómo queremos gestionar el aula y el centro de una manera acorde a esas competencias. Esto se facilita si se utilizan marcos pedagógicos concretos, como las competencias CASEL, el aprendizaje cooperativo o el Aprendizaje-Servicio.

2. En un sistema restaurativo, el mayor esfuerzo se dedica a generar estructuras de provención que sean claras, participativas y sostenibles en el tiempo.

Un sistema de convivencia restaurativo dedica un 80% de los recursos a la provención y solo un 20% a la intervención en los conflictos. Es mucho más importante generar una comunidad que se cuida y se quiere que saber gestionar conflictos graves. Una buena base nos permite gestionar los conflictos con más recursos y probabilidades de aprendizaje y evitar que se conviertan en asuntos difíciles, ya que ante ellos, las personas tendrán más herramientas.

Para que haya un 80% de recursos destinados a estas cuestiones, es necesario construir una estructura que realmente genere el sistema y no deje todo abierto a la improvisación. Dentro de esa estructura se establecen rutinas y dinámicas de convivencia que naturalicen y faciliten el aprendizaje del enfoque restaurativo. Una estructura restaurativa es clara: todo el mundo sabe cómo funciona, se puede acceder a ella fácilmente, etc. También es participativa: se construye colaborativamente, es inclusiva, etc. Y, por último, es sostenible en el tiempo, no se basa en poner en marcha recursos puntuales. Esto incluye equipos de profesorado y alumnado que tienen como su principal función la gestión de la convivencia, así como protocolos de gestión de aula y de conflictos que son compartidos por toda la comunidad.

3. Generar responsabilidad a través de límites y acuerdos consensuados mejor que normas impuestas.

Está comprobado que un grupo cumple mejor las normas cuando se han construido conjuntamente. Facilitemos la responsabilidad colectiva a través de dialogar las decisiones sobre los acuerdos, las consecuencias y las dinámicas de convivencia (¿hay personas encargadas de convivencia en el grupo? ¿Qué tareas tienen? ¿Rotan?). Es importante también que el grupo pueda modificar los acuerdos, roles, dinámicas y estructuras con flexibilidad según vaya aprendiendo.

4. Nuestra misión principal como docentes es enfocar nuestras expectativas para encontrar, exponer y desarrollar el talento y la potencialidad que tiene cada estudiante.

Lo fácil siempre ha sido quejarnos de lo mal que hace alguien algo («si es que es un vago», «no hace más que molestar en clase», etc.) y lo bien que se le dan a unas pocas personas las materias («si es que es muy lista, seguro que le va a ir bien»). Al hacer esto ponemos todas nuestras expectativas en la mochila de carga de cada persona. Las expectativas docentes son la variable que más influye en el aprendizaje (por encima de la claridad de las explicaciones, la ratio, el nivel socioeconómico de las familias, la metodología que utilices y cualquier otra cosa). Así que no hay excusa: nuestra misión es encontrar la potencialidad de cada estudiante y saber que está en nuestras manos potenciarla para que aprenda a desarrollarla.

¡Puntos prácticos!

- **Expresión afectiva.** Las declaraciones afectivas son expresiones en primera persona de lo que sentimos a raíz de lo que ocurre. Es decir, hablamos de "yo me sentí de tal modo cuando ocurrió esto" en lugar de "tú hiciste tal cosa". Hablar en segunda persona escala el conflicto y no permite que nos responsabilicemos de nuestra parte. Hablar en tercera persona puede impedir el diálogo y la escucha, ya que se asientan con facilidad verdades absolutas. Esto es muy útil de aplicar en el aula: en lugar de regañar por algo que no está funcionando, expresa cómo te sientes en primera persona y verás cómo cambia la reacción del grupo.
- **Escucha empática.** Para escucharnos de forma empática es importante no estar pensando en lo que vas a responder, sino en lo que nos está aportando la otra persona. También es útil reflejar lo que creemos que las otras personas están sintiendo, intentando resumir lo que creemos que han dicho e intentar poner palabras a las emociones que creemos detectar en su discurso. La escucha empática nos permite que la persona conecte sus emociones con su razonamiento, lo cual la calma y le permite entender mejor lo que le está pasando. También ayuda a la otra persona a sentirse escuchada y nos permite comprobar si la estamos entendiendo bien. La escucha empática funciona cuando nace del deseo sincero de entender.
- **Círculos de diálogo.** Los círculos de diálogo son momentos de compartir y reflexionar grupalmente. Nos sentamos en círculo para generar igualdad entre todas las voces y facilitar la comunicación y la escucha. Utilizamos un objeto de habla que permita que cada persona se sienta legitimada para hablar y no haya voces con más peso que otras, además de evitar las interrupciones y confusiones con los turnos. Todo círculo de diálogo tiene una estructura: ronda inicial, mezclador, actividad principal y ronda de cierre. Los círculos son una estructura que funciona si se genera una rutina de uso y si el propio alumnado se involucra en organizarlos y dinamizarlos. Hacer un círculo al año no tiene utilidad.
- **Actividades de autoconocimiento y desarrollo personal, grupal y social.** Es tan necesario articular una convivencia diaria basada en lo restaurativo, como generar situaciones de aprendizaje específicas donde cada persona aprenda a identificar y gestionar sus emociones y necesidades, a generar relaciones sanas con el grupo (por ejemplo, juegos cooperativos) y a entender qué está pasando en su contexto a nivel local y global.

Gestión de conflictos

1. **El conflicto no es un problema, es una oportunidad de aprender a convivir y un aspecto necesario de las relaciones humanas.**

Si no hay problemas de mates no podemos aprender mates y, del mismo modo, si no hay conflictos no podemos aprender a convivir. De hecho, el conflicto es una explicitación del sistema implícito y es la única manera de provocar un cambio en el sistema. Agradecemos a quienes generan el conflicto esta explicitación. En esta línea, el conflicto se puede entender como la expresión de las necesidades no cubiertas.

2. **Todas las personas tienen una perspectiva propia, única y valiosa y hay que ofrecer oportunidades para que su punto de vista se exprese.**

El perspectivismo es un objetivo de aprendizaje en sí mismo. Nuestros sesgos y contextos conforman una visión única de la realidad, que es siempre parcial. Para poder comprender mejor el mundo necesitamos escuchar las perspectivas de otras personas que siempre tenderán a complementar lo que pensamos. El perspectivismo requiere de una comunicación realmente profunda, con una expresión asertiva y sincera y una escucha activa y empática. En un conflicto, esto implica que tenemos que ayudar a que todas las partes se escuchen y distingan entre lo que ha sido objetivo (observable por todo el mundo) y lo que ha sido una interpretación de lo ocurrido.

3. **El foco del conflicto está siempre en qué necesidades se han dañado y cómo cubrir las.**

Las necesidades son el origen y la meta de un conflicto. Son el origen porque un conflicto es la expresión de una necesidad no cubierta o que ha sido dañada. Y son la meta porque nuestro objetivo será, coherentemente, cubrir esa necesidad. Las necesidades son elementos comunes a todos los seres humanos y es habitual confundirlas con los deseos que tenemos. Tener un vocabulario rico de necesidades y distinguirlas de nuestros deseos son objetivos educativos imprescindibles.

En un sistema de justicia tradicional se buscan los detalles que permitan acusar y castigar al culpable. Cuanto más tiempo dediquemos a ver lo que ocurrió o no ocurrió, menos avanzaremos en encontrar cómo cubrir nuestras necesidades.

- a. **Emociones.** Aunque nuestro sistema implícito nos diga que las emociones nos dificultan a la hora de abordar un conflicto, el modelo restaurativo defiende la necesidad de entender y expresar las emociones como requisito. Necesitamos conocer las emociones que están en juego para gestionar el conflicto. Además, no podemos cuestionar cómo se siente otra persona porque no estamos en su experiencia. Tener claridad con las emociones nos permite distinguir las necesidades, ya que lo que sentimos es la punta del iceberg de lo que necesitamos. Por ejemplo, si me siento enfadada a lo mejor es porque se ha dañado mi necesidad de reconocimiento, si me siento apático quizás es porque se ha dañado mi necesidad de afecto o si me siento alegre y feliz quizás es porque se están cubriendo la mayoría de mis necesidades.

b. **Necesidades.** Aunque parece que siempre hay que ceder en algunas cosas para resolver un conflicto, en ningún caso se renuncia a las necesidades que tiene cada persona. De hecho, los acuerdos que se establezcan tienen que cubrir esas necesidades. Muchas veces se confunde lo que se quiere y lo que se necesita. Para ayudar a distinguir una necesidad de un deseo usamos el acrónimo PLATO: Persona, Lugar, Acción, Tiempo, Objetivo. Si lo que decimos que necesitamos cumple alguno de esos criterios, significa que es un deseo, no una necesidad.

4. Los objetivos principales ante un conflicto son reparar los daños, restaurar los vínculos y cubrir las necesidades de todas las personas implicadas.

Para abordar un conflicto intentaremos generar acuerdos que aborden los tres aspectos: la reparación de los daños, la restauración de los vínculos (lo cual no tiene por qué implicar forzar ninguna relación, sino ser capaces de convivir de forma sana y respetuosa) y la resolución de las necesidades no cubiertas. El castigo prácticamente nunca cubre ninguno de esos tres puntos y dificulta, por tanto, el aprendizaje y la gestión del conflicto de manera restaurativa. En cualquier caso, es importante enfatizar que el conflicto es de las personas que lo tienen, esto quiere decir que estos tres objetivos los tienen que lograr ellas en un proceso donde son las protagonistas.

5. Compromisos en presente, positivo y con acciones concretas.

Para generar acuerdos que reparen daños, restauren vínculos y cubran necesidades conviene tener presentes algunas ideas de cómo formularlos. Las peticiones en presente (a qué estaría dispuesta ahora mismo) serán más eficientes. También es más eficiente hacerlas en positivo (lo que sí queremos para cubrir nuestras necesidades) que en negativo (lo que no queremos). Por último, es importante insistir en que las peticiones sean acciones concretas, conductas lo más observables y específicas posible. Estas acciones pueden ser peticiones que hago a otras personas o compromisos que adquiero yo (a raíz de las peticiones de otras personas o por iniciativa propia).

6. Para cambiar nuestra conducta, necesitamos entender las consecuencias que tiene.

Uno de los problemas que suele haber a la hora de abordar un conflicto en un centro educativo es que las personas no son conscientes de cómo afecta este a toda la comunidad: a las personas implicadas, al resto de la clase, al profesorado, a las familias, al personal no docente, etc. Por tanto, es necesario generar reflexiones relacionadas con el impacto que tiene nuestro comportamiento, porque es lo que nos hace aprender la relación entre nuestros actos y sus consecuencias. En el fondo, cuando cambiamos nuestro comportamiento es porque comprendemos que sus consecuencias no son deseables ni para otras personas ni para mí. Estas reflexiones pueden ir guiadas con preguntas sencillas («¿a quién más ha afectado esto?», «¿y cómo ha podido afectar a la familia de la otra persona?»), pero también ayudando a la persona a escuchar cómo se expresan las demás partes afectadas o facilitando que empatice antes de dialogar incluso con esas partes.

7. Las personas que forman parte de un conflicto son las mejor situadas para decidir de manera cooperativa cómo resolverlo.

En general, un centro de calidad basa su enseñanza en la autorregulación: es decir, que el alumnado desarrolle la competencia de aprender a aprender y pueda, por tanto, planificar, supervisar y evaluar sus propios procesos de aprendizaje de forma cada vez más autónoma. En el aprendizaje de la convivencia sucede lo mismo: nuestro objetivo es que sea el alumnado el que aprenda a gestionar de forma restaurativa sus propios conflictos.

Más allá de esto, la gestión externa de un conflicto (es decir, que alguien te diga por qué algo es incorrecto y te ponga una consecuencia por ello) impide que las personas realmente construyan el desarrollo moral que buscamos y que generen un cambio conductual motivado intrínsecamente. Cuando desde fuera se dice lo que está bien y lo que está mal y se imponen castigos, es muy difícil que la persona comprenda, empatice y construya conductas alternativas. Además, es imposible que desde fuera se conozcan las necesidades de las partes implicadas y, por tanto, no se pueden construir unos acuerdos que realmente las cubran y que, en todo caso, deben sentirse como propios para poder interiorizarse.

¡Puntos prácticos!

- **Entrevista restaurativa.** Es una conversación que puede ser más formal o más informal, según el contexto. En esa conversación, la persona que va a facilitar la gestión del conflicto ayuda a la otra persona a expresarse, a sentirse escuchada y a empatizar con las otras partes.
- **ETENA.** Método que mezcla los principios restaurativos con los de la comunicación no violenta y tiene cinco pasos:
 - Evidencias (lo que ha pasado, objetivamente)
 - Pensamientos (lo que ha interpretado o ha pensado cada parte)
 - Emociones (cómo nos hemos sentido)
 - Necesidades (qué necesidades se han visto dañadas)
 - Acciones (a qué cosas concretas nos comprometemos para reparar daños, restaurar vínculos y cubrir las necesidades de todas las partes)

Para terminar...

A intervenir también se aprende. Para ello siempre es conveniente hacerlo con más personas, reflexionando conjuntamente sobre nuestras prácticas y yendo paso a paso pero sin dejar de probar y arriesgarnos. Aunque a veces parezca difícil, es un proceso precioso y, además, necesario ;)

Principios restaurativos, en resumen

Marco general

1. A convivir se aprende (así que podemos re-aprender y cambiar).
2. El gran objetivo es aprender a cuidar(nos), es decir, aprender a cubrir necesidades de forma equilibrada y colectiva (para lo cual necesitamos un entorno seguro y afectuoso en el que aprender a cubrir necesidades a todos los niveles: autocuidado, cuidado interpersonal, cuidado comunitario y cuidado ecosistémico).
3. Separar acto y persona: toda persona es bienvenida, pero no toda conducta (condenamos lo que hacen, no a las personas, para evitar reforzar una identidad).
4. En un sistema restaurativo se ofrece el mismo nivel de límites que de afecto, para lo cual construimos la convivencia trabajando codo a codo con el alumnado (las conductas dañinas no se toleran, pero nunca dejamos de aportar apoyo).
5. Todo el mundo lo hace lo mejor que puede con los aprendizajes que tiene (ofrezcamos herramientas para que lo hagan mejor en lugar de juzgarles porque aún no las tienen).
6. El aprendizaje de la convivencia es completo cuando nuestro alumnado aprende a ser agente de cambio para la justicia ecosocial más allá del centro

Provenición

1. El aprendizaje de la convivencia se programa y evalúa como cualquier otro aprendizaje (hace falta trabajarlo en el día a día y con situaciones de aprendizaje específicas).
2. En un sistema restaurativo, el mayor esfuerzo se dedica a generar estructuras de provenición (rutinas, equipos, protocolos) que sean claras, participativas y sostenibles en el tiempo (es más importante generar vínculos que gestionar conflictos difíciles).
3. Generar responsabilidad a través de límites y acuerdos consensuados mejor que normas impuestas (es más fácil que apliquen lo que deciden).
4. Nuestra misión principal como docentes es enfocar nuestras expectativas para encontrar, exponer y desarrollar el talento y la potencialidad que tiene cada estudiante.

Gestión de conflictos

1. El conflicto no es un problema, es una oportunidad de aprender a convivir y un aspecto necesario de las relaciones humanas.
2. Todas las personas tienen una perspectiva propia, única y valiosa y hay que ofrecer oportunidades para que su punto de vista se exprese (ayudemos a distinguir entre lo que observamos y lo que interpretamos y a escuchar cada perspectiva).
3. El foco del conflicto está siempre en qué necesidades se han dañado y cómo cubrir las (las emociones son la punta del iceberg y el PLATO distingue necesidad y deseo).
4. Los objetivos principales ante un conflicto son reparar los daños, restaurar los vínculos y cubrir las necesidades de todas las partes (la sanción no suele cumplirlos).
5. Para cambiar nuestra conducta, necesitamos entender las consecuencias que tiene (ayudemos a empatizar y escuchar cómo afecta a las partes implicadas).
6. Las personas que forman parte de un conflicto son las mejor situadas para decidir de manera cooperativa cómo resolverlo (autorregulación: si les solucionamos los conflictos, no pueden aprender a gestionarlos para la siguiente ocasión).