

L'enfocament restauratiu global. De la teoria a la pràctica. Desplegament pilot a l'Institut Salvador Seguí

Mònica Albertí i Cortés

Mediadora i formadora

Olga Zabala

Cap d'Estudis i professora Institut Salvador Seguí

Resum

L'objectiu de l'article és donar a conèixer el desplegament de l'enfocament restauratiu global realitzat a l'Institut Salvador Seguí de Barcelona durant el curs 2017-2018. Iniciem l'article amb una breu introducció teòrica i una descripció del moment actual de l'enfocament a Catalunya per després identificar objectius i accions realitzades en la fase d'implementació de l'enfocament al centre, incloent la fase de sensibilització i formació realitzada durant el curs 2016-2017, assenyalant punts forts i reptes. S'aporten algunes dades quantitatives que indiquen que hi ha hagut una disminució significativa de les intervencions en convivència i s'apunten algunes conclusions assenyalant elements facilitadors del desplegament de l'enfocament com la implicació de l'equip directiu, la connexió amb el pla d'acció tutorial, la necessària avaluació i la concreció d'un seguiment amb un expert.

Paraules clau: Enfocament restauratiu global; convivència; cultura de pau; innovació.

Abstract

The objective of this paper is to inform about the development of the global restorative approach carried out at the Salvador Seguí Institute in Barcelona during the 2017-2018 academic year. The article starts with a brief theoretical introduction and a description of the current moment of the approach in Catalonia to later identify objectives and actions carried out in the implementation of the approach, including the training and awareness phase done during the 2016-2017 academic year, pointing out strengths and challenges. Some quantitative data are provided indicating that there has been a significant decrease in interventions in school coexistence and some final ideas are pointed out as facilitators of the development of the approach: the involvement of the management team, the connection with the tutorial action plan, the necessary evaluation and tracking the implementation with an expert.

Key words: Whole restorative approach; school coexistence; peace culture; innovation.

“Tot sembla impossible fins que es fa”

Nelson Mandela

Introducció i marc teòric

Relacional, humanitzador i no violent, l'enfocament restauratiu planteja superar el model punitiu, violent i deshumanitzador, aportant diferents estratègies proactives per a la millora de la convivència que faciliten la creació de grup i comunitat, i estratègies no violentes per a la gestió positiva dels conflictes.

Fins ara, els sistemes de regulació de la convivència, de manera majoritària, s'han fonamentat en el paradigma retributiu-punitiu, la justícia ordinària, els reglaments i normatives comunitàries, i també l'escola, han utilitzat el càstig com a estratègia de resposta principal a una falta o a un comportament concret (a tal falta, tal sanció). Avui, però, sabem que el càstig no resol els conflictes, potser atura una conducta concreta en un moment determinat, però a més a més té conseqüències negatives: afecta la relació entre educand i educador, creant sentiments de rebuig, malestar i no pertinença, bloqueja el desenvolupament moral de les persones (que si canvien la seva conducta ho fan per la por al càstig i no perquè entenguin que allò és el millor per a ells i elles i per al grup o comunitat) i modela en l'ús de la coerció i el poder, en lloc de la cooperació, el diàleg i la negociació (Kohn, 2006). El càstig és inherent a sistemes jeràrquics, el model restauratiu a sistemes horitzontals.

Tenim evidències que els càstigs no són efectius, segons el MEC (2010), el 67,2% de l'alumnat castigat qualifica la sanció (fer còpies, quedar retingut, ser expulsat o enviat a direcció) com a ineficaç i les opinions del professorat també van en aquesta línia. Tot i això, ens resistim al canvi, segons Kohn (2006) per diferents motius, principalment pel desconeixement d'altres maneres de fer i creences immobilitzadores en relació amb la convivència, com per exemple "qui la fa la paga", "sempre s'ha fet així", i per la necessitat que genera el sistema jeràrquic i punitiu de "triomfar" i "controlar" a l'altre.

El model restauratiu cerca la responsabilització de cadascú pel que fa a les seves accions i les seves conseqüències i planteja la idea de que tots i totes ens podem equivocar conductualment. Des d'una aproximació humanista, les pràctiques restauratives, com la mediació o els cercles, són processos que faciliten que una persona pugui donar resposta a la seva conducta connectant amb els propis sentiments, emocions i necessitats i també amb les de l'altre o altres i dirimir, de manera conjunta i cooperativa amb els afectats i/o la comunitat, si és el cas, quina és la millor manera de resoldre la situació restaurant la relació i reparant el dany.

Per facilitar que es puguin donar respostes restauratives a un conflicte o a un fet puntual (arribar tard, no fer els deures de manera reiterada, una baralla, etc.) cal un

canvi de mentalitat personal i institucional. Això implica atrevir-se a sortir de la zona de confort per assolir noves capacitats i competències i canviar maneres de fer per gestionar el conflicte i les relacions. L'enfocament restauratiu global (en endavant, ERG) no té a veure només amb les respostes reactives a situacions conflictives sinó que inclou una part proactiva que qüestiona metodologies i estructures de poder. De fet, avui, no s'entenen les pràctiques restauratives sense el treball proactiu i aquest no es pot donar sense el canvi personal i institucional.

Tal i com es vol representar en la figura 1, l'ERG implica uns valors de base: obertura, autodeterminació, col·laboració, flexibilitat, no discriminació, no violència, justícia, respecte, empoderament, honestat, confiança, voluntarietat, responsabilització i inclusió (Barton, 2003; Hopkins, 2004; Mackay et al., 2007) i uns valors vertebradors com la participació activa, el reconeixement de l'altre, la reparació i la reintegració. Aquests valors i la superació del càstig (que els inclou) incideixen directament en la cultura de centre promovent un canvi de mirada que suposa, en primera instància, entendre que l'altre no és algú a qui controlar sinó algú amb qui ens relacionem (Vaandering, 2013), i això no és fàcil perquè des de la mentalitat punitiva es percep com una pèrdua d'autoritat. Aquests valors, la superació del càstig i la percepció de l'altre des del no control suposa necessàriament un canvi en les polítiques i normatives escolars (substituir les sancions per un continu d'accions restauratives), la promoció de relacions significatives, la creació de grup i la generació d'entorns amables, i comprèn també la necessària adquisició de competències relacionals (comunicació no violenta, escolta activa i atenta i l'empatia), l'alfabetització emocional, la implementació de metodologies restauratives (pràctiques proactives) i l'ús de pràctiques restauratives de resposta al conflicte.

En general, les avaluacions realitzades en l'àmbit anglosaxó recomanen la implementació de l'ERG (Albertí i Boqué, 2015) en lloc del parcial (que només inclou les pràctiques restauratives per a la gestió dels conflictes), tot i que reconeixen la seva dificultat ja que implica l'abandonament de patrons de funcionament personal i institucional (creences) molt arrelats.

Per desenvolupar l'ERG és important aconseguir un compromís cap al canvi, desmuntar mites i creences en relació amb la convivència, promoure el desig de superar el model punitiu (capturar cors i ments), obrir-se a una visió compartida, implicar tota la comunitat educativa, reordenar el sistema de convivència (no centrar-se només en respondre als conflictes) i, finalment, implementar una pràctica sensible i efectiva (canviar la manera de fer), tant a nivell proactiu com reactiu en tots els sectors de la comunitat educativa: alumnes, mestres, famílies i PAS, per tant, comprèn el seu ús també en la gestió relacional de l'equip educatiu (Blood i Thorsborne, 2006).

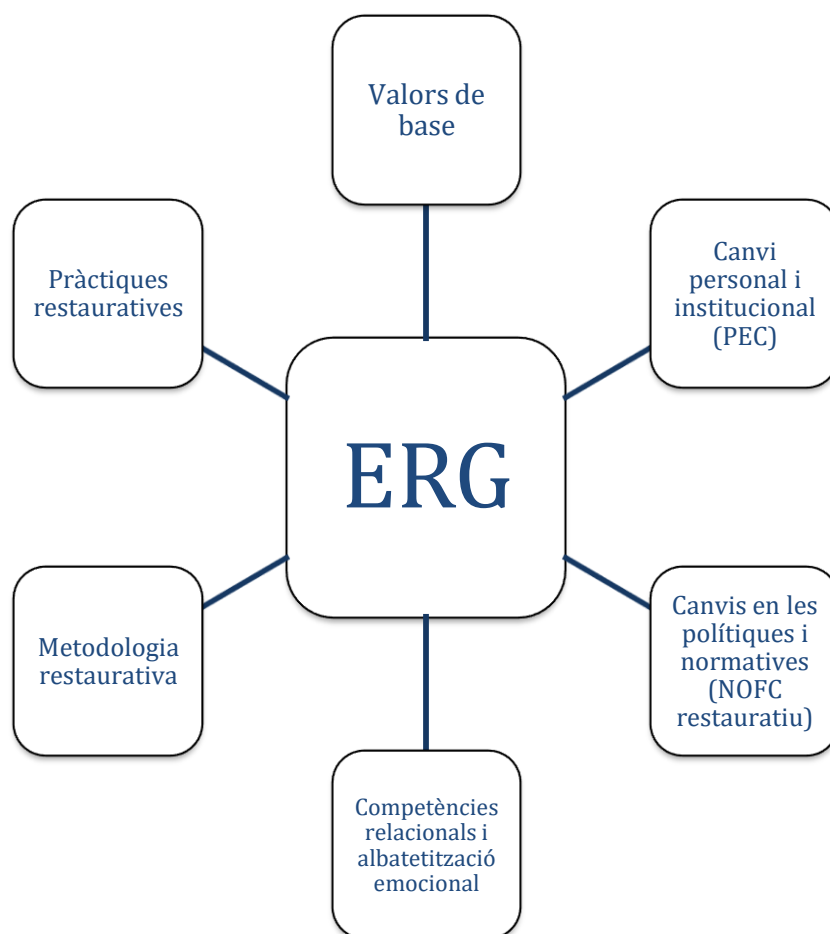


Figura 1. Enfocament restauratiu global

En el present article ens proposem mostrar les passes realitzades en el desplegament de l'enfocament restauratiu a l'Institut Salvador Seguí de Barcelona, remarcant punts forts i reptes i mostrant alguns resultats de l'experiència. Plantegem l'article com l'exposició d'una experiència en concret, no és el nostre objectiu que sigui generalitzable, sí pensem, però, que pot donar elements a tenir en compte per a la transferència a altres centres.

Abans de centrar-nos en l'experiència que ens ocupa, detallem a continuació la situació de l'ERG en el nostre entorn.

L'ERG a Catalunya. Moment actual

A Catalunya es comença a implementar la mediació en l'àmbit escolar a finals de la dècada dels 90 del segle passat, transferida de l'àmbit de la justícia de menors. En

concret, el Departament d'Ensenyament regula la mediació l'any 2006 en el Decret de Drets i Deures (Decret 279/2006, de 4 de juliol). És important tenir en compte el programa de mediació ciutadana promogut, en molts Ajuntaments i Consells Comarcals, per la Diputació de Barcelona des de l'any 2006 i la creació del Centre de Mediació en Dret Privat l'any 2009.

Tornant a l'àmbit escolar, la mediació, inicialment, es concreta com un programa d'innovació educativa al que es dota de recursos, es fan moltes formacions a centres dirigides a docents però també a d'altres sectors de la comunitat educativa, pares i mares, personal d'administració i serveis i alumnes, amb la intenció de muntar serveis de mediació. Molts centres acaben creant un servei de mediació, ara bé, la majoria de centres gestionen amb la mediació conflictes menors i entre alumnes, i el fet de tenir un servei de mediació no inclou un canvi de cultura i de sistema així, per exemple, tant en l'informe del Síndic de Greuges com en el llibre blanc de la mediació (Síndic de Greuges, 2006; Carrasco, Villà, Ponferrada, Casañas, 2010) conclouen que tot i la implementació de la mediació, la majoria de centres segueixen regulant la convivència sota el paradigma punitiu.

A partir del 2008, amb la crisi econòmica i les retallades, la formació en mediació i els recursos cauen, tot i això, es manté, per exemple, la Xarxa de Mediadors i Mediadores i es fan jornades, amb la col·laboració del Consorci d'Educació de Barcelona (en endavant, CEB), que mostren la consolidació de la xarxa i d'alguns serveis de mediació escolar. No obstant, tot i que hi ha centres que cuiden i mantenen el servei, i algun suport institucional, en molts casos els serveis de mediació queden funcionant de manera residual i dependent dels esforços de professors i professores o direccions engrescades amb el canvi de paradigma. Cal reconèixer els esforços realitzats a tots nivells (institucionals, de centres, dels professionals, dels alumnes, etc.) i podem dir que Catalunya ha estat pionera en el desplegament de la mediació a l'escola, tanmateix, com ja hem comentat, aquesta pràctica no ha servit per canviar dinàmiques de manera generalitzada ni superar el model punitiu, així que el sistema es resisteix al canvi.

Ara bé, tant en l'àmbit penal (Guardiola et al., 2011; Ayora i Casado, 2017) com en l'àmbit escolar (Rul·lan, 2011; Institut per la Convivència i Èxit Escolar, 2013) es comencen a sentir veus i experiències sobre la idoneïtat d'aprofundir més en la superació del càstig i trobar vies que facilitin el canvi de cultura, que vagin una mica més enllà de la mediació entesa com una estratègia de gestió del conflicte per introduir noves pràctiques restauratives com els cercles restauratius i l'ERG que, com ja hem dit, inclou l'element proactiu. Des de l'any 2014 l'Institut de Ciències de l'Educació (en endavant, ICE) de la Universitat de Barcelona (en endavant, UB) es comença a interessar per l'ERG i promou la formació de docents i altres professionals de l'àmbit educatiu, també des de diferents ajuntaments es promou la formació en aquest sentit. Hi ha professionals, per tant, que ja fa un temps que s'estan formant, i això es tradueix en

les primeres experiències pràctiques, a destacar l'Institut Can Periquet de Palau Solità i Plegamans, que en el seu projecte educatiu de centre es defineix clarament com a institut restauratiu, des del curs passat també es promou l'ERG des del Consorci d'Educació de Barcelona.

Actualment, des del nostre punt de vista, convergeixen una sèrie de factors que poden facilitar el desenvolupament de l'ERG. En primer lloc, la Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació, estableix que tots els centres han d'elaborar un pla de convivència en el marc del seu Projecte Educatiu de Centre, i la Resolució ENS/585/2017, de 17 de març, la qual s'estableix l'elaboració i la implementació d'aquest projecte de convivència (en endavant, PdC) en un termini màxim de tres anys a partir de la data de publicació. Aprofitar aquesta obligatorietat com un motor de canvi real ens sembla una oportunitat.

En segon lloc, pensem que l'onada d'innovació educativa en la que estem immersos fora bo que no oblidés que la convivència és central per aconseguir els objectius que tenen a veure amb el desenvolupament personal i relacional dels alumnes, ens sembla que la innovació no té sentit sense la humanització de les relacions (Albertí i Pedrol, 2017), a més a més, el nou rol del docent (deixar de ser transmissor del coneixement per ser-ne facilitador) implica prendre consciència que és la relació la que genera coneixement i aprenentatge (Gergen, 2009), en aquest sentit, val a dir que l'ERG cerca millorar les competències relacionals de docents i alumnes facilitant la possibilitat de crear relacions positives i significatives. I, en tercer lloc, considerem que l'ERG pot donar resposta a la necessitat de pacificar la convivència als centres i crear entorns amables, segurs, pacífics i justos, on cadascú, sense cap tipus de discriminació, pugui desenvolupar al màxim les seves potencialitats (Albertí, 2016).

L'institut

L'Institut Salvador Seguí està situat al districte de Sant Martí a Barcelona. És un centre de titularitat pública (Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya) gestionat pel CEB. S'hi imparteix formació professional inicial, ocupacional i contínua. Està especialitzat en Imatge Personal, Sanitària (salut bucodental) i Serveis a la comunitat. A més dels estudis indicats, el centre té una carta de serveis que presta a les empreses. La comunitat educativa està constituïda per unes 120 persones (professorat i PAS) i al voltant dels 1500 alumnes.

És un institut que es defineix com a inclusiu, laic i respectuós amb la pluralitat, respectuós amb les idees i les creences dels alumnes.

La seva missió és formar i qualificar professionals en competències tècniques i actitudinals que responguin a les necessitats del sector laboral i que els permeti

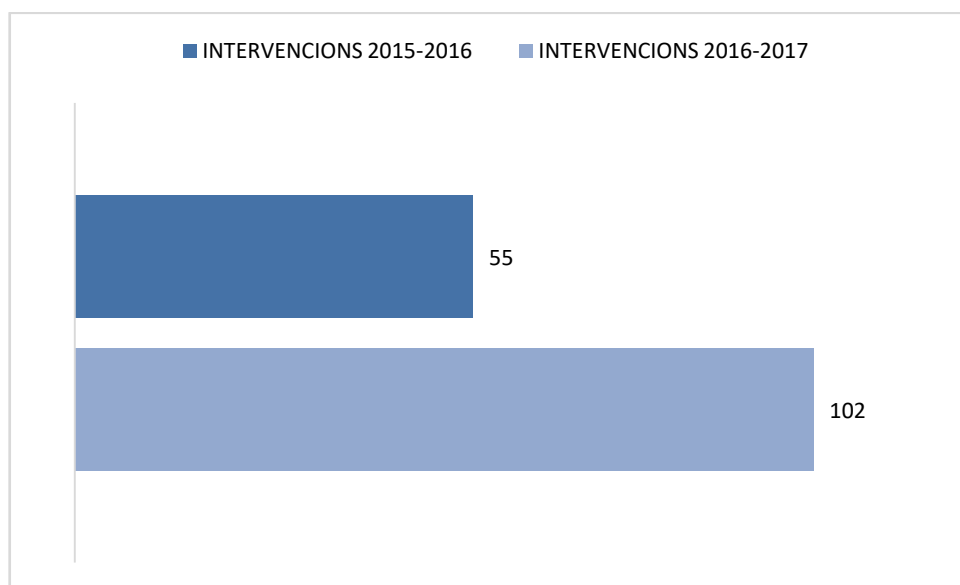
incorporar-se a una societat multicultural i dinàmica, així com integrar-se en un procés de formació al llarg de tota la vida atenent a les seves possibilitats individuals.

L'experiència

A principis del mes d'abril del curs 2016-2017 l'Institut Salvador Seguí es planteja realitzar una xerrada-taller en relació amb la gestió positiva del conflicte per tal de trobar la manera de respondre a situacions conflictives que han augmentat notòriament durant el curs, en concret al Grau Mig d'Imatge Personal d'estètica i bellesa i perruqueria (en endavant, GMIP).

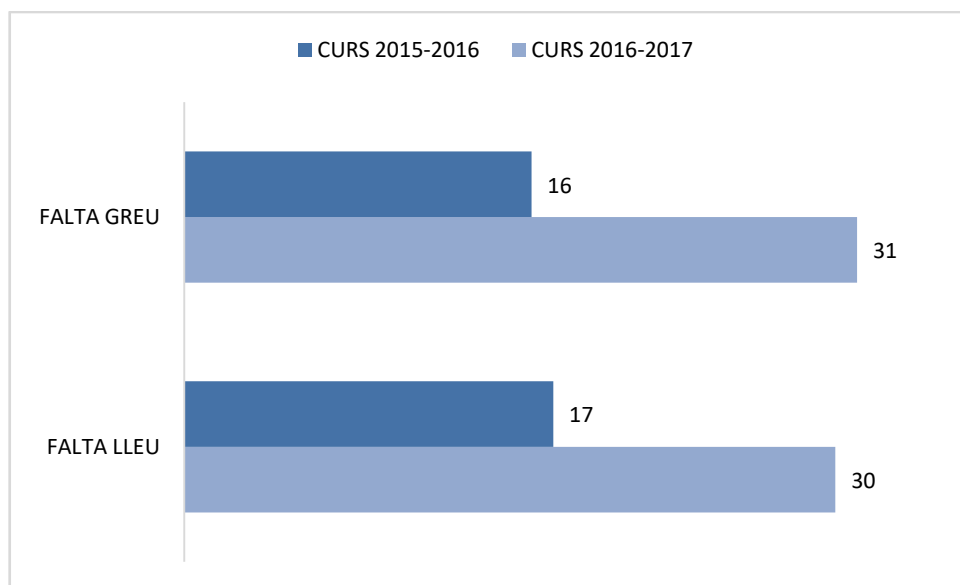
Aquest alt nombre d'intervencions han costat esforços i han implicat diferents graus de dificultat i malestar, tant pel que fa la gestió de la convivència a l'aula per part de tutores, mestres i alumnes, com també per part de la direcció i la gestió que es realitzades de la via disciplinaria clàssica.

La demanda de la xerrada taller cerca donar resposta a la necessitat de les docents de tenir més estratègies a l'hora de fer front als conflictes i, a la vegada, aconseguir revertir l'augment de les intervencions a nivell de convivència que s'han incrementat significativament, tal i com es pot veure en el gràfic 1.



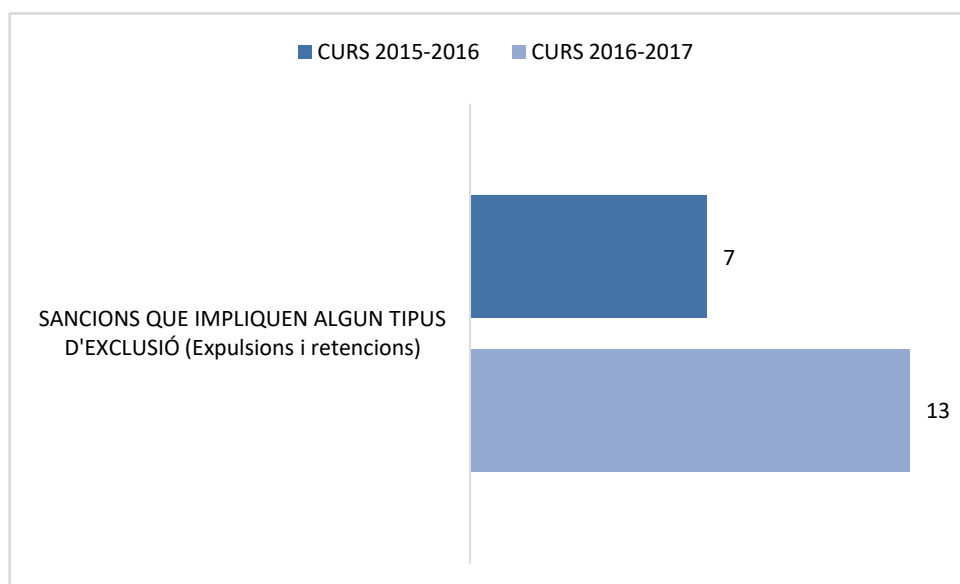
Gràfic 2. Nombre d'intervencions GMIP en convivència. Cursos 2015-2016 i 2016-2017

També preocupa l'augment significatiu del número de faltes durant el curs 2016-2017, tal i com es mostra en el gràfic 2.



Gràfic 2. Faltes lleus i faltes greus. Cursos 2015-2016 i 2016-2017

Durant el mateix curs, 2016-2017, hi ha un increment en les sancions que impliquen algun tipus d'exclusió de l'aula o del centre (expulsions i retencions), fet que té una incidència directa en el desig de plantejar-se noves vies de gestió del conflicte amb l'objectiu de reduir el nombre d'expedients disciplinaris (gràfic 3).



Gràfic 3. Sancions que impliquen algun tipus d'exclusió. Cursos 2015-2016 i 2016-2017

Tot i que la demanda inicial cerca respostes concretes a conflictes específics amb la idea de reduir el nombre d'intervencions en convivència, es planteja també la possibilitat de fer un treball de revisió sobre aspectes proventius i preventius, és a dir,

no es planifica donar resposta a com controlar la situació, sinó que es vol donar resposta a la pregunta: què podem fer per relacionar-nos millor i gestionar la convivència d'una manera diferent a la que planteja el model punitiu?. Es proposa, amb la direcció del centre com a motor inicial, una sessió introductòria per sensibilitzar sobre l'enfocament restauratiu global (captar cors i ments, segons Blood i Thorsborne, 2006), per al mes d'abril de 2017. Un cop avaluada la sessió de sensibilització de manera positiva, i valorant l'interès del professorat, es programa un taller per al mes de juny i, finalment, una formació de 30 hores per al mes de juliol, totes les sessions i la formació es realitzen en col·laboració amb l'ICE de la UB.

Durant el curs 2017-2018 es planifiquen 5 sessions de seguiment per al desplegament de l'enfocament dins del Pla d'Acció Tutorial (en endavant, PAT) i des de la comissió restaurativa de convivència (que es crea el mateix curs amb tutors del GMIP, la coordinació del PAT i el projecte de convivència). Comentem a continuació dades concretes del procés d'implementació.

Implementació

La implementació de l'ERG es planifica a llarg termini conscients de la necessitat de tenir temps per integrar la nova mirada (canvi personal i institucional) i facilitar la seva comprensió, experimentació i normalització al centre.

Un cop realitzada la fase de sensibilització (dues xerrades-taller) i la formació, es tenen en compte els següents aspectes:

- És considera necessari que el canvi impliqui a tota la comunitat educativa a llarg termini però de manera inicial s'aprofitarà la necessitat detectada al GMIP com a experiència pilot per després valorar la generalització de l'ERG a tot el centre. El desplegament de la iniciativa es farà conjuntament amb el PAT.
- S'introduirà la figura del cotutor a les tutories de GMIP com a recurs imprescindible per al desenvolupament de les dinàmiques i metodologies restauratives i per poder atendre la diversitat dels grups.
- És garantirà l'accessibilitat a la informació sobre l'ERG i materials que s'aniran elaborant. S'estima interessant aprofitar l'oportunitat que elPATja està integrat al Moodle de centre i es decideix que aquesta serà la via de comunicació. Es proposa vincular el PAT i el PdC per assegurar un equip de treball que representi totes les famílies professionals i que faciliti un avenç progressiu en l'objectiu marcat (desplegament de l'ERG alGMIP).
- Es valora clau la figura d'un referent especialista extern que pugui orientar durant tot el procés de canvi de paradigma. Es programaran les sessions de

seguiment durant el curs amb la mateixa formadora dels tallers de sensibilització i la formació realitzada al juliol.

Objectius per al període 2017-2019

- Redactar un PdC prioritzant el model restauratiu i implementar-lo, primer al GMIP i després a tot el centre. Facilitar orientacions al professorat en relació amb les Normes d'Organització i Funcionament del Centre (NOFC) del centre i els procediments a seguir.
- Concretar les funcions de la coordinadora del PAT i del PdC.
- Implementar el PAT en paral·lel al pla de convivència de centre.
- Potenciar el sentiment de pertinença i implicació de l'equip facilitant l'organització de grups de treball i proporcionant recolzament.
- Crear els següents grups de treball:
 - GT Motor. Objectiu: preparar el documents inicials i posar-los a l'abast de tot el professorat amb la intenció de tenir un recull de tot el que s'ha treballat durant la formació. Integrants: Cap d'estudis de la família d'imatge personal, PdC i la coordinadora del PAT.
 - GT Pla d'actuació restaurativa. Objectiu: disseny del pla d'actuació restaurativa per a la gestió dels conflictes a l'aula. Integrants: tutors, cotutors, PAT, Direcció i Consell.
 - GT Treball transversal per la implementació de la metodologia restaurativa. Objectiu: treballar convivència des de cada àrea. Integrants: professors de diferents àrees.
 - GT Mediació/restaurativa. Objectiu: iniciar un pla de mediació de centre amb la participació de tota la comunitat educativa. Crear la comissió de convivència restaurativa i definir la seva actuació. Promotors: la direcció i la comissió de convivència, constituïda per la cap d'estudis d'imatge personal, la coordinadora de PA, d'activitats extraescolars i del servei d'informació i d'orientació, s'inclou també la recent comissió de gènere del centre.
 - GT Comunicació no-violenta. Objectiu: fomentar la comunicació no violenta. Integrants: tutors i cotutors
- Crear materials que ajudin en la implantació d'un protocol d'actuació i cercar recursos complementaris externs.
- Elaborar un pla d'avaluació del projecte de convivència.
- Definir un sistema d'avaluació de la implantació del PAT.
- Plantejar possibles canvis estructurals amb l'objectiu de crear espais amables que permetin la realització de cercles (proactius i reactius) i trobades restauratives.

- Promoure la participació dels alumnes en el projecte de convivència: concurs de cartells, càpsules de vídeos, etc.
- Generar espais per a compartir experiències ja sigui presencialment com a nivell digital.
- Mantenir l'assessorament, la formació continua i el seguiment d'una especialista externa. Es valora idoni mantenir les 5 sessions de seguiment anual.

Accions realitzades durant el curs 2017-2018

ACCIÓ 1: *Creació d'un grup de treball motor.*

El grup de treball que integren: la cap d'estudis del GMIP, les coordinadores del PdC i PAT editen una sèrie de documents, a l'abast de tot el professorat, que integren el que s'ha treballat en la formació. Els documents segueixen la bibliografia facilitada en la formació i les propostes de la Guia de Mediació (Boqué, 2002) per a la creació de grup i el desenvolupament de competències, i s'organitzen en dues categories, per una banda, orientacions i documents per a la prevenció (element proactiu) i, d'altra banda, per la gestió del conflicte (element reactiu).

ACCIÓ 2: *Elaboració de documents i material pràctic.*

A nivell preventiu s'estructuren documents de suport que inclouen activitats i dinàmiques per a la intervenció:

- Orientacions i activitats per a tutors i equip docent. S'intenta transmetre la idea de la importància de promoure la coneixença mútua i el valor del respecte com a elements clau de la bona convivència, en concret, els documents que es recullen i s'elaboren aporten dinàmiques i activitats per poder treballar la creació de grup i totes les seves fases (presentació, coneixement, afirmació, confiança, comunicació, i específicament la comunicació no violenta i cooperació) i, finalment s'inclouen jocs de distensió. Es proposa treballar la creació de grup a través del temps de cercle.
- Es dissenya una entrevista inicial d'acollida que promou el coneixement de l'alumne de manera restaurativa per establir les bases d'una relació de confiança i poder identificar necessitats i vies de resposta a les mateixes, a més a més de conèixer les dades personals i acadèmiques de cada alumne/a.

A nivell reactiu, els documents s'agrupen de la següent manera:

- Informació i materials sobre la gestió positiva dels conflictes
- Tractament del conflicte per via ERG: qüestionari restauratiu, cercles i mediació.

Finalment, s'afegeix un apartat amb els protocols del Departament d'Ensenyament adaptats al centre respecte assetjament, maltractament, emergències psicosocials i discriminació LGTBI amb ampliació de materials didàctics respecte l'assetjament.

ACCIÓ 3: Acollida de l'alumnat incorporant l'ERG.

- Es transmet a l'alumnat nouvingut el pla restauratiu de convivència del centre i les normes de convivència.
- S'informa a l'alumnat que en cas de conflicte el centre ofereix a les persones implicades una via restaurativa totalment voluntària que pot facilitar trobar una resolució orientada al bé comú, en cas que de forma voluntària es rebutgés s'aplicaria la normativa disciplinària.
- Es realitzen entrevistes a l'alumnat de GMIP de primer curs el primer dia de classe amb l'objectiu d'identificar, des de l'inici i de manera eficaç, les necessitats individuals i dels grups.

ACCIÓ 4: S'inclou la cotutoria i el cercle com a metodologia d'aula per a les sessions de tutoria.

Es comença a utilitzar el cercle en les tutories del GMIP a nivell proactiu per treballar qualsevol tema que afecti al grup però també per incloure el treball de competències relacionals com l'escolta activa i atenta, l'empatia i la comunicació assertiva i no violenta.

Els cercles es dissenyen i s'adapten per cada una de les tutores en funció de les necessitats dels grups, consegüentment, poden ser cercles d'inici, cercles de tancament o cercles de diàleg, però també la metodologia específica del "temps de cercle" que inclou les següents fases: ronda inicial, una activitat de mescla, una activitat principal, reflexió i ronda de tancament. Els objectius principals de la incorporació del cercle a tutoria són: la creació de grup, la participació activa i la millora del sentiment de pertinença; per tant, inclou la realització d'activitats en relació amb cada una de les fases de la creació de grup.

ACCIÓ 5: S'utilitzen les preguntes restauratives i les trobades restauratives informals per a la gestió de les relacions i els conflictes.

Es proposa la utilització de les preguntes restauratives per gestionar les relacions i els conflictes que van apareixen a l'aula, tant entre alumnes com entre alumnes i docents.

ACCIÓ 6: S'estructuren 5 sessions per al seguiment de la implementació amb un especialista extern.

Les sessions de seguiment tenen l'objectiu d'acompanyar la pràctica i generar un espai per a la reflexió de les accions que s'estan duent a terme, compartir experiències i aclarir dubtes.

ACCIÓ 7: Creació de la comissió de convivència restaurativa.

S'organitza la comissió de convivència restaurativa que gestiona 12 intervencions. Aquesta comissió resol els conflictes des de l'enfocament restauratiu potenciant la responsabilització, la reparació i la gestió no punitiva del conflicte.

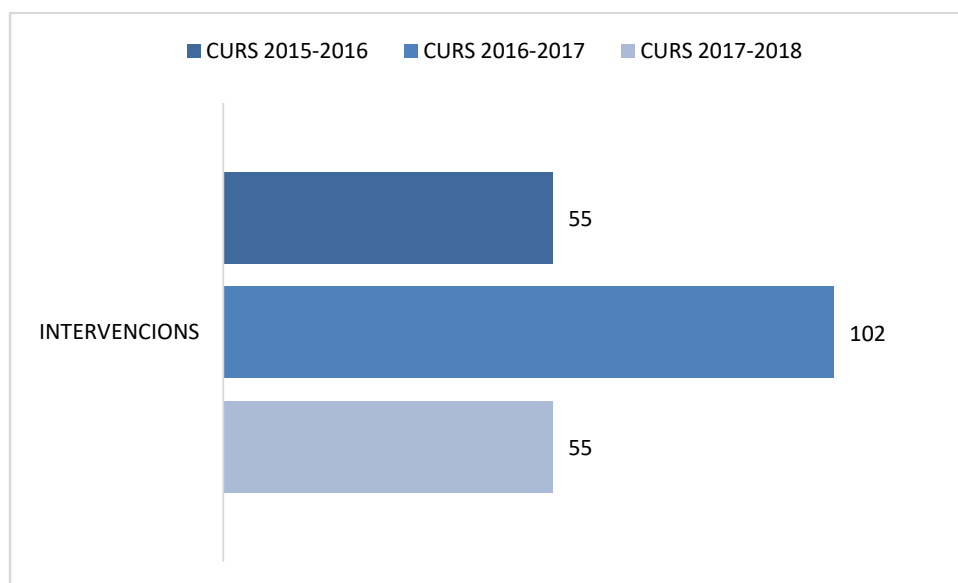
Llistem a continuació els punts forts i reptes identificats durant el desplegament pilot de l'ERG i que es deriven d'aquestes accions.

Taula 1. Punts forts i reptes derivats de les accions desenvolupades

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> • L'impuls clar i ferm de la direcció, cap d'estudis, coordinació de PAT i el grup de tutores del GMIP. • L'inici de la concreció del projecte de convivència sota l'enfocament restauratiu. • La creació d'una comissió de convivència restaurativa. • La creació d'un grup de treball de tutors, cotutors, coordinació de PAT i pla de convivència, coordinació d'activitats, coordinació d'informació i orientació, direcció i consell escolar que dissenyi un pla d'actuació restauratiu davant els conflictes a l'aula. • La integració de l'ERG en el PAT • La proposta de creació d'un grup de treball per fomentar la formació en comunicació no violenta entre tutors i cotutors. • La creació de materials que ajudin en la implantació d'un protocol d'actuació i recursos complementaris externs. • La possibilitat d'aplicar les metodologies restauratives en determinades àrees transversals del currículum. • Comptar amb una assessora externa que faci de guia en tot el procés de canvi de paradigma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aconseguir recursos i donar resposta a problemes estructurals (maca d'espais facilitadors de les dinàmiques proposades). • Generar punts de trobada que facilitin la reflexió i el debat entre professors, tutors, educadors, etc., que ajudin a l'intercanvi d'experiències i a fomentar més el treball en equip. • Dotar de recursos i formació al professorat per fer front a l'augment progressiu del nombre de casos d'alumnes amb necessitats específiques. • El gran nombre de professorat i alumnat del centre suposa un repte alhora de realitzar canvis. • La creació d'un equip de mediació/pràctiques restauratives que sigui efectiu i pugui atendre els diferents casos que apareixen i en l'adequació temporal idònia suposa un repte que s'està estudiant.

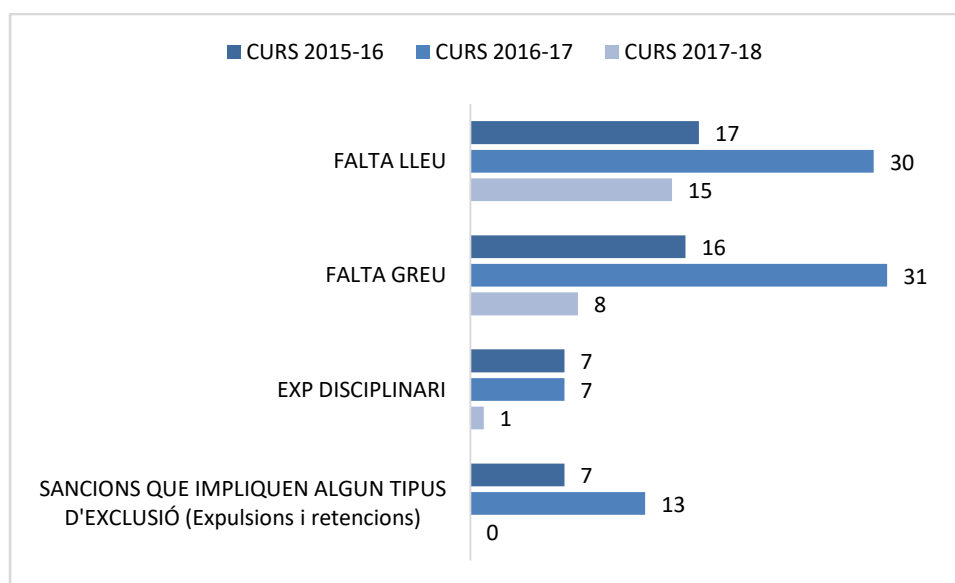
Comparativa dades recollides després del desplegament pilot

Com veiem en el gràfic 4, les intervencions realitzades durant el curs 2017-2018 per a la gestió de la convivència disminueixen a la meitat de les comptabilitzades el curs 2016-2017 en el GMIP. En relació amb les faltes, es destacable la seva disminució a la meitat en el cas de les faltes lleus, i a més de la meitat pel que fa a les faltes greus (Gràfic 5).



Gràfic 4. Comparativa intervencions, cursos 2015-2016, 2016-2017 i 2017-2018

Les dades que indiquen que només s'obre un expedient disciplinari i no s'utilitza cap sanció que impliqui exclusió durant el curs 2017-2018 (gràfic 5) juntament amb la disminució de faltes lleus i greus poden ser indicadors de que s'està superant el càstig. Aquestes dades estan en consonància amb els resultats obtinguts per les avaluacions dels programes restauratius realitzades al Regne Unit (Albertí i Boqué, 2015).



Gràfic 5. Comparativa faltes, expedients i sancions que impliquen exclusió dels cursos 2015-2016, 2016-2017 i 2017-2018

Llistem a continuació els punts forts i reptes que es deriven d'aquestes dades.

Taula 2. Punts forts i reptes derivats de l'anàlisi de les dades recollides.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> • Les dades quantitatives indiquen una reducció de les intervencions en convivència coincidint amb el desplegament de l'ERG i del PAT (cotutories). • El fet que no hi hagi cap sanció que impliqui exclusió és consistent amb les dades de les avaluacions dels programes implementats al Regne Unit (Albertí i Boqué, 2015) on s'evidencia una baixada significativa de les expulsions als centres. • La creació de la comissió restaurativa de convivència per a la gestió dels incidents de manera dialogant, responsabilitzadora pot facilitar la minimització de l'ús del càstig i afavorir la responsabilització, la reparació i la participació activa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoure l'avaluació a tots nivells i començar a sistematitzar la recollida de dades que inclogui: <ul style="list-style-type: none"> -dades del tipus d'incident/conflicte, -dades qualitatives, -dades en relació amb el canvi de cultura i canvi de mentalitat: canvis metodològics, com per exemple, l'ús dels cercles a l'aula, ús de les habilitats treballades com la comunicació no-violenta, l'escolta activa i atenta, etc. (tot allò que té a veure amb un canvi de tarannà del docent), -dades del nombre de trobades restauratives realitzades i de la seva tipologia.

Per acabar aquest apartat, ens sembla adient incorporar les opinions de les tutores que han estat directament implicades en el projecte pilot, s'elabora un qüestionari ad-hoc i s'envia a 10 tutores del GMIP. El percentatge de respostes a l'hora de realitzar aquest document és d'un 50 % i tot i que és obvi que no és generalitzable, ens sembla interessant poder incorporar allò que ens han dit.

A nivell de perfil dir que totes les tutores són dones amb més d'11 anys d'experiència com a docents i una d'elles forma part de la comissió de convivència.

Un 100 % de les responents han utilitzat el temps de cercle a l'aula, les preguntes restauratives i un 80% ha realitzat una trobada restaurativa.

En la taula següent recollim algunes de les seves opinions:

Taula 3. Respostes al qüestionari

Què aporta el cercle a l'aula?	“Millora la relació i la participació dels alumnes”; “és integradora, crea un bon ambient”; “els alumnes se senten més tranquils, més participatius, fa que els alumnes es coneguin més”; “facilita la comunicació”.
Pots posar algun exemple de l'ús del cercle?	“Per treballar cohesió de grup, per promoure la participació després de veure algun vídeo, en sessions de tutoria (cada matí per donar la benvinguda, explicar l'objectiu de la sessió i per acomiadar) i per millorar les relacions”.
Pots posar algun exemple de l'ús de les preguntes restauratives?	“Per gestionar conflictes amb el professorat i trobar solucions cooperatives i responsabilitzadores, i per problemes de conducta”.
Pots posar algun exemple de l'ús de les trobades restauratives?	“Per gestionar conflictes entre alumnes, i per problemes de conducta a l'aula”.
Canvis principals de l'ERG	“No anar a atacar la conducta de l'alumne sinó mirar d'entendre la situació”; “escoltar més”; “la resposta dels alumnes davant d'aquests canvis és molt positiva”.

Majoritàriament es pensa que el cercle ha ajudat bastant o molt a millorar el clima d'aula, i que la implementació de l'ERG:

- ha modificat la manera que tenien d'afrontar els conflictes i a minimitzar l'ús del càstig,

- els ha aportat competències per gestionar les relacions i els conflictes, especialment l'escolta activa i atenta i l'empatia,
- els alumnes han rebut bé les pràctiques, tant a nivell proactiu com reactiu.

Finalment, en pregunta oberta general sobre l'ERG (en general, què creus que aporta l'ERG a l'institut?) les responents ens diuen: “ajuda a gestionar totes les relacions, siguin o no conflictes”; “disminueix els abandonaments, millora la motivació i que els alumnes siguin més amistosos entre ells”; “ens ha donat més tranquil·litat” i “eines per poder tractar determinades actuacions i poder ajudar en lloc de sancionar”.

Algunes conclusions

El suport de la direcció del centre i l'equip directiu són motors clau per al desplegament de l'enfocament restauratiu global.

El rol actiu de la cap d'estudis la coordinadora del PdC i PAT amb l'elaboració de documents i material a compartir facilita la implementació del cercle en les sessions de tutoria.

Les sessions de sensibilització sobre la gestió positiva de les relacions i el conflicte i l'ERG són importants per treballar la predisposició al canvi de mentalitat necessari per entomar el nou paradigma restauratiu, però es fa necessari, per superar les resistències naturals, consensuar objectius i millorar la implicació endegant, de manera paral·lela, espais de reflexió i debat amb l'equip educatiu i amb tots els sectors de la comunitat educativa. Calen recursos i temps.

És interessant que les sessions de sensibilització i els espais de reflexió i debat es produeixin amb tots els sectors de la comunitat educativa i no només amb el professorat.

Durant el curs 2017-2018, amb el desplegament de l'ERG desapareixen les sancions que impliquen exclusió en el GMIP i només s'obre un expedient disciplinari. Hi ha 12 incidències que es gestionen des de la comissió restaurativa de convivència. Les dades en relació a la minimització de les expulsions amb l'ERG confirmen els resultats obtinguts de les avaluacions realitzades al Regne Unit (Albertí, 2016).

La creació de la comissió de convivència restaurativa es pot relacionar amb la disminució de faltes lleus, greus i expulsions, però cal un estudi més en profunditat que reculli, de manera sistemàtica, les actuacions d'aquesta comissió.

La disminució significativa d'intervencions en convivència poden servir per sensibilitzar als membres de la comunitat educativa que encara no s'han engrescat en el canvi de model i a d'altres centres.

El desplegament del PAT i l'enfocament restauratiu global s'influeixen i es nodreixen mútuament.

L'avaluació és una peça clau per al desplegament del model, tant en el propi centre, com per a la seva generalització, cal elaborar instruments d'avaluació quantitativa i qualitativa i destinar-hi recursos personals i econòmics.

Ens sembla interessant notar que en el procés d'implementació de l'ERG al centre es poden identificar clarament les fases que concreten Blood i Thorsborn (2006). Els tallers inicials de sensibilització i primer contacte amb l'enfocament promouen el desig de superar el model punitiu, i amb la formació s'aconsegueix un compromís cap al canvi en el sí del GMIP i es treballa per una visió compartida. Un cop aconseguit el compromís i el desig de tutors i amb els suports de la direcció, la cap d'estudis i la coordinació PAT, s'implementa una pràctica concreta a la qual se li dona suport en les sessions de seguiment amb un expert extern i amb els grups de treball que s'encarreguen d'oferir materials i documents específics per a l'ús de les metodologies restauratives en tutories, per a la gestió de les relacions i el conflicte. La creació de la comissió restaurativa de convivència és un exemple clar d'una pràctica concreta i restaurativa que vol superar el model punitiu. Queden pendents per a una segona fase la implementació general en el centre i amb tots els sectors de la comunitat educativa.

Prospectiva

Per continuar el desplegament de l'ERG, el centre es planteja:

- Implementar la metodologia de cercle en totes les àrees del currículum, no només a tutoria, això implica la sensibilització i formació de tot el professorat.
- Desplegar, en paral·lel, un programa d'alfabetització emocional i de formació en competències relacionals amb tots els docents i amb tot l'alumnat. Incorporar aquestes competències al currículum.
- Realitzar una formació més específica en conducció de trobades restauratives formals per a un determinat grup de docents i altres membres de la comunitat educativa.
- Mantenir el seguiment endegat.
- Muntar un servei de mediació entre iguals.
- Sensibilitzar a tota la comunitat educativa.
- Desenvolupar instruments d'avaluació que tinguin en compte variables més qualitatives i realitzar una avaluació continua.
- Realitzar canvis estructurals al centre per donar cabuda a les noves metodologies restauratives.

Per acabar

Canviar la mirada en relació amb la gestió de la convivència, entendre el conflicte com quelcom consubstancial a la naturalesa humana, superar el càstig i la necessitat de controlar a l'altre (especialment en institucions jeràrquiques), horitzontalitzar la institució escolar, humanitzar les relacions, assumir que per a que hi hagi un canvi el primer que ha de canviar és un mateix (personalment i institucional), millorar competències relacionals i comunicatives, desmuntar mites i creences, parlar amb l'altre des de l'escolta activa, atenta i empàtica, etc., no és fàcil, però és el repte que tenim per a poder superar un paradigma obsolet i violent com el punitiu.

L'ERG genera entorns i comunitats amables que faciliten el desenvolupament de les potencialitats de cadascú. Com diu Mandela, "tot sembla impossible fins que es fa", i l'Institut ha començat a fer. El grup impulsor de l'Institut totes aquelles professionals que han participat, en algun moment, en el desplegament de l'ERG mostren que el canvi és possible, obrir camí és ser valent, continuar no és tasca fàcil, requerirà esforços a tots nivells i d'una avaluació constant. Essencialment, el que es cerca és millorar l'escola, millorar l'Institut, amb equitat i excel·lència, donar resposta a les necessitats relacionals de la comunitat escolar, mestres, famílies, PAS, i molt especialment, dels alumnes amb l'objectiu que puguin desenvolupar-se com a ciutadans actius, lliures, crítics i pacífics en un entorn feliç.

Referències Bibliogràfiques

- Albertí, M. i Pedrol, M. (2017). L'enfocament restauratiu en l'àmbit educatiu. Quan innovar l'escola és humanitzar-la. *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 67, 46-70.
- Albertí, M. (2016), Cap a una escola justa. La implementació de la justícia restaurativa en l'àmbit escolar. Tesis doctoral. <http://www.tdx.cat/handle/10803/362361>
- Albertí, M. i Boqué, M.C. (2015). Hacia una pedagogía restaurativa: superación del modelo punitivo en el ámbito escolar. *Revista de Mediación*8(1), 36-49.
- Ayora, L i Casado, C. (2017). La mediación penal en l'àmbit d'adults i de menors. L'anàlisi de la situació i propostes de millora. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Generalitat de Catalunya.

- Barton, C. (2003). *Restorative justice. The empowerment model*. Sydney: Howkins Press
- Blood, P. i Thorsbone, M. (2006). *Overcoming resistance to Whole-School Uptake of Restorative Practices*. The International Institute of Restorative Practices, The Next Step: *Developing Restorative Communities*, Part 2 Conference. Bethlehem, Pennsylvania, USA. 18-20 Octubre, 2006.
- Boqué, M.C. (2002). *Guia de mediació escolar. Programa compresiu d'activitats, etapes primària i secundària*. Barcelona. Associació de Mestres Rosa Sensat.
- Carrasco, S. (dir.), Villà, R., Ponferrada, M. i Casañas, E. (2010). *La mediació en l'àmbit escolar*. A P. Casanovas, J. Magre i M. E. Laurobra (dirs.), *Llibre Blanc de la Mediació a Catalunya* (pp. 437-515). Barcelona: Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya.
- Decret 279/2006, de 4 de juliol, sobre els drets i deures de l'alumnat i regulació de la convivència en els centres educatius no universitaris de Catalunya. DOGC, 6 de juliol de 2006, núm. 4670, pp.30093-30099.
- Guardiola, M.J., Albertí, M., Casado, C., Susanne, G. i Martins, S. (2011). *És el conferencing una eina útil per als programes de mediació a l'àmbit penal del Departament de Justícia?*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya.
- Gergen, K.J. (2009). *Relational Being. Beyond Self and Community*. New York: Oxford University Press.
- Hopkins, B. (2004). *Just Schools. A whole school approach to restorative justice*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Institut per la convivència i èxit escolar. (2013). *Projecte Comenius Regio de Pràctiques Restauratives entre Palma de Mallorca i Hull (Regne Unit)* a <http://youtube/NNTEIfiWpOU>
- Kohn, A (2006). *Beyond Discipline. From Compliance to Community*. Alexandria, Virginia, USA: ASCD Lambeth Restorative Justice conference pilot project in schools. Youth Justice Board.
- Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació. DOGC, 5422. <https://dibaaps.diba.cat/scripts/ftpisa.aspx?fnew%3fcido&dogc/2009/07/20090716/09190005.pdf>

MEC (2010). Estudio Estatal sobre la Convivencia Escolar en la Educación Secundaria Obligatoria. Observatorio Convivencia Escolar. Madrid: Secretaria General Técnica. Subdirección General de Documentación y Publicaciones. Ministerio de Educación.

Mackay, R., Bošnjak, M., Deklerck, J., Pelikan, C., Van Stokkom, B. i Wright, M. (2007). Images of restorative justice theory. Frankfurt am Main: Verlag für Polizei wissenschaft.

ResolucióENS/585/2017, de 17 de març, per la qual s'estableix l'elaboració i la implementació del Projectes de Convivència en els centres educatius dins del marc del Projectes Educatiu de Centre. DOGC 7336.

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7336/1599535.pdf>

Rul·lan, V. (2011). Justicia y Prácticas Restaurativas. Los Círculos Restaurativos y su aplicación en diversos ámbitos. (Tesi de grau). Fundació Universitaria Iberoamericana, Palma de Mallorca, Espanya.

http://hazitzen.comunicacionycreatividad.com/justicia_practicas_%20restaurativas.pdf

Síndic de Greuges. (2006). Convivència i conflictes als centres educatius. Informe extraordinari. Barcelona: Tallers Gràfics Hostench S.A.

https://www.sindic.cat/site/unitFiles/2168/48_Bullying_cataladefinitiu.pdf

Vaandering, D. (2013). Implementing restorative justice practice in schools: what pedagogy reveals. Journal of Peace Education, 1-16.

Correspondència amb les autores: *Mònica Albertí i Cortés*. Mediadora i formadora. E-mail: monicaalbertic@gmail.com. *Olga Zabala*. Cap d'Estudis i professora Institut Salvador Seguí. E-mail: ozabala@xtec.cat.