

# GESTIÓN CONVIVENCIA DEL AULA (CENTRADA EN SOLUCIONES)

“LO NUEVO”

# INTERVENCION CENTRADA EN SOLUCIONES

- Las ideas clave y la manera de aplicarlo
- Partes de una intervención centrada en soluciones

# IDEAS CLAVES

- CAMBIAR LA MIRADA - FIJARSE EN LO QUE SI HACEN
- ACTIVAR IDEAS UTILES – FIJARSE EN LAS EXCEPCIONES
- ESTABLECER META DESEADA – CONSTRUIR SOLUCIONES
- USAR EL LENGUAJE EN FORMATO TERAPEÚTICO
- SITUAR LAS SOLUCIONES EN UN CONTEXTO SOCIAL

Video : <https://youtu.be/uIFJesMUG78>

# MODELO "centrado en soluciones"

## PRINCIPIOS / IDEAS FUERZA CONTENIDOS

- Usar recursos del alumno
- Construir soluciones desde sus ideas
- Uso del lenguaje terapéutico
- La solución en contexto social

## PREMISAS METODO / MODO DE HACER

- Fíjate en lo que ya hacen bien
- Céntrate en cambios pequeños
- Llévalos donde ellos elijan no donde tú quieras

Lenguaje-ando

## TÉCNICAS

### FASE / TIEMPO

- Proyección al futuro
- Excepciones
- Preguntas de escala
- Elogios

# SECUENCIA DE LA INTERVENCIÓN

INICIO

DESARROLLO

FINAL



# GUIÓN DE UNA SESIÓN

## FASE SOCIAL

- Recibe al alumno con algún elogio o agradece que haya venido
- Pregunta por aficiones
- Pregunta por cualidades

## DEMANDA

- Pregunta explícitamente por lo que espera o pide el alumno de esa conversación. (En que puedo ayudarte)

## EXCEPCIONES

- Se pregunta o se interesa por las que aparecen.
- Se atribuye control por las excepciones.

## PROYECCIÓN AL FUTURO

- Se hace Pregunta Milagro o similar.
- Se pregunta para reconvertir los objetivos en positivo.
- Hay preguntas para concretar los objetivos.
- Hay preguntas desde la perspectiva de las otras personas.
- Se pregunta “ y ¿qué más?”

# GUIÓN DE UNA SESIÓN

## PREGUNTA DE ESCALA

- Se formula la pregunta de Escala de Avance
- Se trabaja qué entra en esa puntuación (AMPLIA)
- Se pregunta cómo ha conseguido llegar a esa puntuación o similar (ATRIBUCIÓN DE CONTROL)
- pregunta por la primera señal que haría pensar al alumno que las cosas están un punto más
- preguntas para que el alumno reconvierta en positivo - concrete
- Se persiste en “y ¿qué más?”

## CIERRE

- Utiliza elogios en el cierre
- Sugerencia centrada en soluciones

QUEJA VS DEMANDA



## DESARROLLO DEL EJERCICIO

- En parejas
- 1 persona de la pareja tiene que pensar en alguien de nuestra vida (que no esté presente en ese momento), con un hábito, comportamiento...que nos moleste. En alguien que nos irrita.
- Ese se queja al otro, como si el otro fuera esa persona. El que recibe la queja no dice nada
- La queja tiene 5 reglas (mano de la queja).

## 5 REGLAS (se empieza por el dedo que queramos)

- SIEMPRE: Nunca, en todo momento, muchas veces....
- CULPA: Esto es lo que haces siempre.....ejemplos, hacer que el otro sepa exactamente de lo que está hablando. (se puede exagerar, hacerlo en forma de parodia)
- CONSECUENCIAS: No entiendes que causas.... A mi, a ti, a otra gente....
- CAUSAS: Por qué haces eso? Nuestra teoría es.... Yo sé por qué lo haces... (puedes vincularlo a su familia, a la región del país, diagnóstico psiquiátrico...)
- SORDERA: No escuchas, te lo he dicho miles de veces, tienes problemas para entender.

MANO DE LAS QUEJAS



## LA MANO DE LOS PEDIDOS



- **CONTACTO:** Antes de darle nada, establecer un contacto...Un elogio (eres bueno en....) ¿tienes un minuto? Podemos hablar? Tienes tiempo ahora?, etc...
  - ayuda a que sepa que no se le va a criticar
  - Tengo una sugerencia que hacerte
  - Tengo que pedirte algo
  - Tengo una idea..
- **DESEOS:** Presentar mis deseos. Pensar cuál es el buen comportamiento que queremos ver. Descripción del buen comportamiento, manifestar lo que nos gustaria.
- **BENEFICIOS:** Es bueno para nosotros, para la familia, el equipo.... Y sólo al final, quizás también bueno para ti, preguntar: crees que tb seria bueno para ti, qué él decida
- **CONFIANZA:** Sé que puedes hacerlo, decir algo en la que ya ha funcionado bien, o "eres.... Colaborador, inteligente...", o me lo han dicho los astros...
- **ACUERDO:** ¿Podemos?. Detalle para negociar: si te olvidas alguna vez puede recordártelo? (para no volver con la mano de las quejas) Cómo? Hay alguna forma mejor??

## **FIJARSE EN EL EFECTO QUE TIENE el escuchar una QUEJA**

- EMOCIONES QUE GENERAN

## **FIJARSE EN EL EFECTO QUE TIENE el escuchar un PEDIDO**

- EMOCIONES QUE GENERAN

**COMO PODEMOS UTILIZAR ESTO EN CLASE??.**

*ATRIBUCIÓN DE  
CONTROL*

# ATRIBUCION DE CONTROL



- Locus of control ( interno-externo , controlable-incontrolable, estable- inestable)
- Indefensión aprendida
- Circulo vicioso vs virtuoso

		¿Es repetible el logro? (Estabilidad)	
		Estable	Inestable
¿CUÁL ES EL ORIGEN DE NUESTRO LOGRO? (Locus de control)	Interno	<b>Habilidad</b> "Conseguí el trabajo porque tengo habilidades"	<b>Esfuerzo</b> "Conseguí el proyecto porque me esforcé"
	Externo	<b>Dificultad de la tarea</b> "Suspendí el examen porque era muy difícil"	<b>Suerte</b> "Suspendí porque tuve un mal día" "Aprobé porque tuve suerte"

Fuente: Weiner (1972) y elaboración propia

## GRADIENTE DEL PROBLEMA

CONDUCTA PROBLEMA	CONSECUENCIAS EN LA PERSONA	PATRÓN DE COMPORTAMIENTO	RESULTADO FINAL
<ul style="list-style-type: none"><li>• Acoso - Cyberacoso</li><li>• Agresión</li></ul>			
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Retraimiento</b> <small>social</small></li><li>• <b>Indefensión</b> <small>personal</small></li></ul>		
		<b>Victimización</b> (violencia de género, acoso laboral,...)	
			<b>SUICIDIO</b>

Patrón de INDEFENSIÓN APRENDIDA

# ATRIBUYENDO CONTROL

- ¿Qué hiciste diferente?
- ¿Qué te ayudó?
- ¿Cómo lo conseguiste?
- ¿Qué pusiste de tu parte?
- ¿Cómo fuiste capaz de hacer eso?
- ¿Cómo se te ocurrió hacerlo?
- ¿Qué dirías que puso ella de su parte?
- ¿Y qué más?
- ¿Qué te dijiste a ti mismo?
- ¿Cuál fue la clave para que pudieras...?

*¿Qué te ayudó?*

*¿Qué pusiste de tu parte?*

*¿Cómo lo conseguiste?*

*¿Cómo te han ayudado otra/s  
persona/s?*

*¿Qué más?*



## ATRIBUYENDO CONTROL ( MÁS SUAVEMENTE)

- ¿Qué pudo haber sido un poco diferente?
- ¿Qué crees que pudo notar él en ti?
- ¿Qué ayudó?

## ATRIBUYENDO CONTROL ( *MÁS SUAVEMENTE* )

### **Aceptando su punto de vista...**

- ¿Cómo respondiste tú al ver que él...?
- ¿Cómo le demostraste que te gustaba eso?
- ¿Cómo lo hiciste ver que eso estuvo bien?

### **...Y dándole la vuelta:**

- Y esa respuesta tuya, ¿qué efecto tuvo sobre él?
- Y al ver él que eso te gustaba, ¿cómo reaccionó?
- ¿Qué efecto tuvo hacerle ver que estuvo bien?

## ATRIBUYENDO CONTROL

- ¿Eres consciente de cómo conseguiste hacer eso?
- ¿Cuál es el secreto de que consiguieras...?
- ¿De qué estás más orgulloso en cuanto a tu forma de conseguirlo?
- ¿Qué cualidades tuyas dirías que entraron en juego?
- ¿Qué dice sobre tí el que hayas sido capaz de...?

# ATRIBUIR CONTROL

## **Empodera al alumno/a...**

- Aumenta su enganche en el proceso terapéutico como “sujeto activos”
- Estabiliza las mejorías.

USANDO EL LENGUAJE  
ELOGIOS (CIERRE)

# ELOGIO

:

- Es una de las principales herramientas del modelo centrado en soluciones. Sirve para destacar lo positivo y contribuye a consolidar mejorías y recursos.
- Tienen un efecto positivo sobre la relación con la persona elogiada.
- Al ser una exposición deben hacerse con precisión pues pueden ser cuestionados o incluso rechazados (*estar basados en datos, ser proporcionados, estar personalizados*)





# ELOGIAR

:

- Elogiar comportamientos que SI hayáis visto, no cosas que no han pasado. En vez de “Me ha encantado que hoy ~~no te pegaras con tus compañeros~~”, mejor “**Me ha encantado que hoy jugaras con tus compañeros**”. En vez de “Me ha encantado que hoy ~~no has llegado tarde~~” mejor “**Me ha gustado que has llegado puntual**”
- Elogiar comportamientos concretos, mejor que cosas generales: mejor “Me ha gustado lo creativa que estuviste al decorar el árbol de navidad” que “~~Me ha gustado lo creativa que eres~~”. Mejor “Me ha encantado que ayudaras a tu compañero esta mañana” que “~~Me encanta lo bueno que eres~~”
- Tratad de encontrar comportamientos variados que elogiar, no todos los días los mismos, de modo que al final de la semana hay muchos contenidos distintos.



# ELOGIAR

Al dar los elogios conviene tener en cuenta:

- Dar solamente el elogio, sin añadir ninguna instrucción o exigencia: “Me ha gustado lo bien que hiciste hoy los ejercicios de mates” mejor que “Me ha gustado lo bien que hiciste hoy los ejercicios de mates, ~~sigue así~~” y mejor que “Me ha gustado lo bien que hiciste hoy los ejercicios de mates, ~~a ver si lo haces así todos los días~~”
- Dar solamente el elogio, sin añadir ninguna crítica: “Me ha gustado lo bien que hiciste hoy los ejercicios de mates” mejor que “Me ha gustado lo bien que hiciste hoy los ejercicios de mates, ~~ya era hora~~” y mejor que “Me ha gustado lo bien que hiciste hoy los ejercicios de mates, ~~aunque hayas tardado tanto~~”
- Podéis elogiar cualquier cosa, pero estaría bien que encontrarais momentos para elogiar precisamente alguna ocasión en la que vuestro/a alumno/a haya hecho bien algo que habitualmente no hace tan bien. Por ejemplo, si suele olvidarse en casa los libros para hacer en casa la tarea, y hay un día en el que sí los trae: “Me encanta que hoy hayas traído a casa todos los libros para hacer la tarea”. O si un alumno tiene habitualmente la mesa desordenada, y hay un día en el que sí la ordena: “Me gusta mucho lo bien que has ordenado hoy tu mesa”.

# RECORDATORIO

- Un elogio sirve para destacar lo positivo y contribuye a consolidar mejoras y recursos. Tienen un efecto positivo sobre la relación con la persona elogiada. Debes hacerlos con precisión pues podrían ser cuestionados o incluso rechazados .
- Elogiar comportamientos que SI hayáis visto, no cosas que no han pasado. Elogiar comportamientos concretos, mejor que cosas generales. Tratad de encontrar comportamientos variados que elogiar. *(estar basados en datos concretos, ser proporcionados, estar personalizados )*
- **OJO** con los DITIRAMBOS, o el exceso de motivación , saldrá un ELOGIO exagerado y perderá parte de su efecto. Dar solamente el elogio, sin añadir ninguna instrucción o exigencia, tampoco añadir ninguna crítica .

# ELEMENTOS DEL CIERRE

Validación de la tarea: Reconocer los avances –*resumen de la sesión*- y anclar los cambios conseguidos.

Elogios: Cualidades personales que se ponen en juego para realizar las excepciones. Facilita la atribución a uno mismo.

Tareas / sugerencias: Repetir todo aquello que ayuda a que el problema no se dé o no sea tan grave.

# SUGERENCIAS

sugerencias: Repetir todo aquello que ayuda a que el problema no se dé o no sea tan grave.

Sugerencia de 1 sesión :

Me gustaría que observaras de aquí a la siguiente sesión, todas aquellas cosas que acontecen en tu vida y que quieras que sigan ocurriendo

## ¿POR QUÉ ELOGIAR?

Reconocen aquellas cosas que las personas ya hacen y que les ayudan

Validan sus recursos y sus lados fuertes

Destacan lo que funciona

Promueven la cooperación

Aumentan la motivación

## CARACTERÍSTICAS DE LOS ELOGIOS

Ser creíbles, genuinos

Estar basado en datos

Estar personalizados para cada caso

Utilizar el lenguaje de la persona

# MATERIAL "ENTRE NOSOTROS"

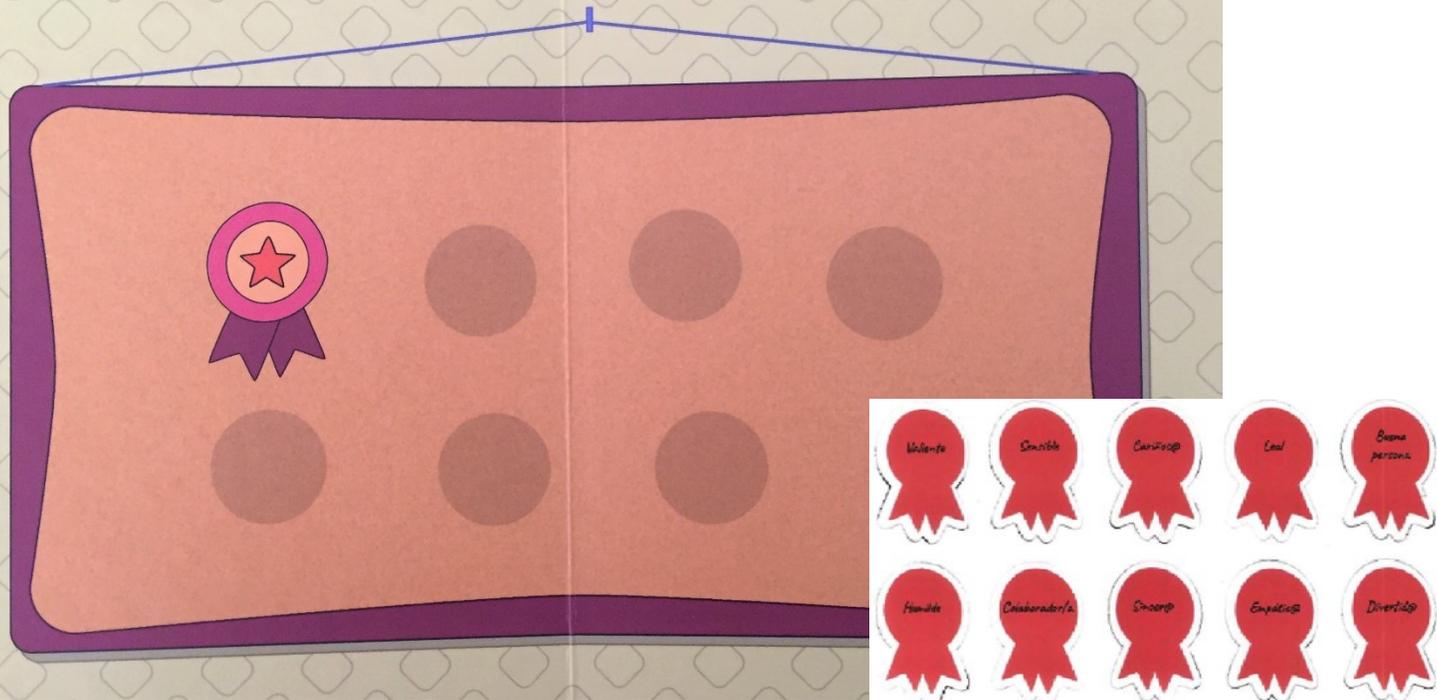


F

- INTELIGENTE
- SENSIBLE
- DIVERTIDO/A
- REFLEXIVO/A
- BUENA PERSONA
- VALIENTE
- IMAGINATIVO/A

- CARINOSO/A
- COLABORADOR/A
- EMPATICO
- TRABAJADOR/A
- EQUILIBRADO/A
- SINCERO
- RESPETUOSO/A

*"Si yo pudiera darte una cosa en la vida, me gustaría darte la capacidad de verte a ti mismo a través de mis ojos, solo entonces te darás cuenta de lo especial que eres para mí." Frida Kahlo*



## MATERIAL "ENTRE NOSOTROS"

*¿De qué forma te ha ayudado esta cualidad a conseguir mejorar?*

*¿Cómo has aprovechado esta cualidad para resolver lo que te preocupaba?*

*¿Desde cuándo eres consciente de que tienes esta cualidad?*

*¿En qué otras áreas de tu vida te ha ayudado?*

*¿En qué otras áreas de tu vida te puede ayudar?*

*De tu familia, ¿quién dirías que está más orgullos@ de esta cualidad tuya?*

- INTELIGENTE
- SENSIBLE
- DIVERTIDO/A
- REFLEXIVO/A
- BUENA PERSONA
- VALIENTE
- IMAGINATIVO/A

- CARIÑOSO/A
- COLABORADOR/A
- EMPATICO
- TRABAJADOR/A
- EQUILIBRADO/A
- SINCERO
- RESPETUOSO/A

# DINÁMICA - CIERRE

- **ELOGIAR UNA CONDUCTA - Construir un elogio.** ( validar, explicar, cualidad positiva.)
- Presentacion : Agradecer la confianza, asegurar confidencialidad.
  - **Contar un éxito personal reciente del que estés orgulloso.** (AMPLIAR)
  - **Qué cualidades personales tuyas entraron en juego, te permitieron hacerlo.**
  - **Cual es la historia de esta cualidad? Quién se dio cuenta que la tenías?**
  - **Imagínate que esta cualidad va a más. ¿Qué otros logros podrías conseguir?**
- CIERRE ( RESUMEN + ELOGIO)  
( Atribuir el control de la conducta a cualidades personales)

“PREMISAS”

# QUÉ SON UNAS PREMISAS

Son las ***actitudes y creencias*** de las personas que desarrollan ayudas con conversaciones centradas en las soluciones .

Sirven como una ***herramienta de reflexión*** al ir revisando las preguntas y contestándolas de una en una. Otra forma de reflexión es lanzar las preguntas a un grupo de alumnos para que las discutan entre sí; y comprobar hasta qué punto los participantes van integrando estas ideas.

# PARA QUÉ SIRVEN ESTAS PREMISAS

Sirven como un ***paso previo a empezar a usar las diferentes técnicas*** para ayudar (centradas en soluciones).

Nos ayudan a ***crear una buena relación*** con la persona a ayudar y hacer que las técnicas que usamos funcionen mejor .

# CUALES SON

## PREMISAS <sub>1</sub>

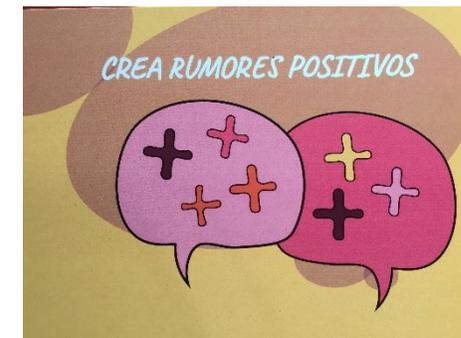
- Haz que se sientan protagonistas
- Todas las personas tienen recursos
- Guarda el secreto de lo que te cuentan
- Crea un clima de confianza
- Escucha sin juzgar
- Cada persona es única



# CUALES SON

## PREMISAS 2

- Utiliza su mismo lenguaje.
- Crea rumores positivos.
- Fíjate en lo que ya hacen bien.
- Céntrate en cambios pequeños.
- Céntrate en lo que la persona si quiere, no en lo que no quiere.
- Llévalos donde ellos elijan, no donde tú quieras.



# CUALES SON

## PREMISAS <sub>3</sub>

- El problema es el problema, ellos tienen un problema, no son el problema.
- Colabora siempre con las otras personas.
- Incluye otros puntos de vista
- Punto de vista constructivo
- La solución la tienen ellos
- No es necesario saber mucho sobre el conflicto para crear soluciones
- Céntrate en lo que la persona sí quiere, no en lo que no quiere
- Visibiliza los cambios

# CIERRE DE UNA SESIÓN (UNA CLASE,...)

- Que cosa me ha gustado, ha sido interesante, .... En esta sesión ???
- Elogio de alguna cualidad detectada.

## Sugerencia

Descubrirme en mi casa , con mis amig@s cambiando la mirada: “cosas que me gusten”

Encontrar mas cualidades personales en .... ( mi casa, mis amig@s , mi clase,..)

