

Sessió matí 3 de juliol: **Anàlisi vídeo**

- Situació força habitual: "esteu d'acord? Sí. Passem a un altre".
 - Si algú no està d'acord què fem?
 - Sistematitzar: eines com el triangle o el DAFO.
 - Si no entrem en el debat fàcil.
 - Però si diu que mai no estarà d'acord?
 - Primer s'ha de prevenir:
 - Si aconseguim fer homogeni l'equip i les idees d'avaluació això no passa.
 - Si passa, estratègies per a sistematitzar.
 - Si tot i això, "que consti en acta la seva exposició"/"posem asterisc": elements de canalització.
 - Fer que el seu argument es faci valer.
 - Depèn del moment que es produeix el "no estic d'acord":
 - La primera vegada cal deixar que ho exposi.
 - Si es va repetint, es demanen els nous arguments, si no hi ha nous arguments no cal repetir-los.
 - D'entrada, qualsevol decisió s'hauria de prendre amb consens.
 - És positiu que hi hagi algú que no estigui d'acord, per arribar al consens convençuts.
 - Tant a l'equip directiu en el seu projecte com en el Pla d'Acció Tutorial, s'hauria d'explicitar que es dona un vot de qualitat al tutor:
 - Perquè s'entén que està aplicant el pla d'acció tutorial/el projecte de centre, amb coherència.

- El primer cas s'ha exposat amb autoritat; el segon ja no té la mateixa autoritat, un cop ja ha aparegut el primer conflicte.
 - El tutor és qui deu tenir més informació, per tant se l'ha de deixar argumentar –no cal deu minuts, si cal només un, però de manera integral.

- Una cosa són les notes que un duu de l'àrea, i l'altra l'avaluació global de l'ESO en funció de les capacitats generals, que és la que t'ha de fer emetre un judici de valor sobre si l'alumne té les capacitats generals que marca l'Educació Secundària Obligatoria, i que li facilita batxillerat-cicles formatius-món laboral.
 - L'argument "farà un cicle formatiu" no és un argument de pes, és una informació més. L'argument no pot ser el "futura"… Podem fer l'orientació pedagògica, però no deixa de ser una orientació. Pot ser una estratègia, però no un argument per a prendre una decisió.

- Criteri per les repeticions:
 - Si la repetició no ha de garantir el 100% de l'èxit, és una mala solució.
 - Com es garanteix?
 - Amb un pronòstic ben fet:
 - L'alumne que ha faltat mig curs per malaltia però té les capacitats: repeteix i tirarà endavant.
 - Cas diferent: els alumnes que sabem que les variables encara seran pitjors l'any següent: el més gran del grup, el "tonto"…
 - Pensar en la sostenibilitat de la repetició.
 - Pensar en què hem de fer amb l'alumne que sigui eficaç per a solucionar el problema.
 - Les solucions suposen feina, projecte educatiu de centre, equip…

- Grups homogenis d'equip docent com a secret del bon funcionament dels centres.
 - Sempre hi ha un membre de l'equip que no hi vol participar, però s'anul·la per la pressió de grup.
 - Els que no volen entrar acostumen a tenir moltes inseguretats i pors, i un grup homogeni que funciona els fa sentir "arropats".

- Estratègia: el tutor hauria d'haver parlat abans amb els membres de l'equip que puguin suposar conflicte:
 - (El tutor hauria de ser el "psicopedagog" de l'equip docent).
 - Fa una presentació inicial, amb algun somriure amb qui ha parlat abans, i després es fa una ronda "oblidant les notes concretes"/sense saber-les ni parlar-ne, parlant en canvi de les capacitats generals de l'ESO: té les competències suficients/la maduresa necessària, sí o no?
 - Això obliga a pensar de manera més global al professor.
 - I el fa coresponsable de l'avaluació global, tots som responsables de l'avaluació –no només de la nostra.
 - Si aconseguim el consens en aquest aspecte global, ja pesa molt això de cara a cadascuna de les assignatures.
 - Si no, si comencem mirant les notes de cadascú, cadascú defensa el seu territori.

- Aquesta tècnica també s'aplica a l'aula amb els alumnes conductuals, parlant/negociant els temps de treball i sortida de l'aula just abans de començar la classe.
 - Negociar amb els elements distorsionadors de la dinàmica grupal.

- "Aquest paio és un impresentable!" (referit a l'alumne):
 - Comentari no professional i despectiu.
 - Quan es parla dels tres moments d'avaluació, i de la unificació de criteris, un dels criteris a consensuar és "intentar no posar adjectius als alumnes":
 - Si ho hem fet, la pressió de grup fa que si passa s'aturi.

- El model "*paquistaní*" de psicopedagog: "*paqueestà aquí*"
 - No es pot permetre:
 - El psicopedagog no pot venir a anar donant eslògans d'autoajuda.
 - El psicopedagog no pot generar sentiments de culpabilitat.
 - El psicopedagog ve a aportar possibles solucions i alternatives.
 - Aquest model genera que parla i no se l'escolti.
 - "Tens alguna dada objectiva que donar-nos/ens pots aportar alguna solució?"
 - L'arribada del psicopedagog només "ha embolicat la troca":
 - Ell, com qualsevol membre de la junta, no pot entrar en cap d'aquestes dinàmiques!

- El tema del temps:
 - Si consumim molt de temps en uns alumnes el traiem d'altres.
 - Una de les estratègies del tutor és deixar pel final els casos d'enfrontament, sabent que si al final es fa una proposta serà més fàcil que surti.
 - S'ha de gestionar el temps:
 - Criteris d'agilitat, capacitat de síntesi, només donem la paraula per arguments nous.
 - S'ha de dirigir la reunió:
 - Es dóna la paraula i es treu, amb uns criteris.

- Dinàmica funcional que de vegades funciona:
 - Es comença i cada membre del grup pot parlar durant 1 minut, sense que ningú el talli. Tothom fa els arguments, sense interrupcions, i un cop acabat això es decideix el què.
 - Cadascú administra el seu temps durant 1 minut.
 - Ningú pot participar/qüestionar: s'escolta el que diuen els altres i no es genera enfrontament.
 - Pot servir quan no hi ha manera d'adoptar el grup.

- Hi ha formes d'aturar els docents que venen a "rebentar" les reunions:
 - S'ha de llegir la necessitat i cobrir-la:
 - Alguns necessiten protagonisme: són tan veterans, duen tants anys....
 - D'altres tenen inseguretats....

 - Davant d'aquestes situacions de greuge sempre s'han de fer tres passos:
 - 1) Dol: plorar, treure fora l'emoció
 - 2) Acceptar la nova situació: la nova interrelació que s'ha creat entre professor i alumne.
 - 3) Aprendre a funcionar amb aquesta nova situació.

 - Ha fallat l'acció orientadora de l'equip, donat que el tutor no s'ha assabentat del conflicte prèviament.
 - No podem arribar a les reunions d'avaluació amb aquestes bombes de rellotgeria.
 - No es pot anar a improvisar.

 - Això també passa a l'aula.
 - Si no canalitzem bé els conflictes anteriors en altres classes, s'arrosseguen i van cada cop a més.
 - Un *parte* que duu a un altre en un mateix matí.

- Es visualitza una distància molt gran entre el psicopedagog i l'equip docent:
 - La dinàmica que es va comentar del "*mira't aquest alumne*"... El que no ha de ser.
 - Hauria de ser un treball d'equip.
 - El tutor ha d'implicar el psicopedagog en aquest treball d'equip, com un membre més, però funcional (no repetint eslògans!).
 - De vegades també hi ha la dinàmica d'enviar-lo al psicopedagog i oblidar-se'n.
 - "Com aquest a mi no em toca i tu ets l'especialista". "Tu ets qui ha d'atendre'l"?
 - El psicopedagog ha de jugar amb les mateixes normes i regles del joc de l'equip docent.

- Comentaris que generen conflicte a la reunió, quan algun professor comenta el que potser passa a d'altres classes, que es pot interpretar com un qüestionament de la seva tasca.
 - Per sortir d'aquests moments de bloqueig:
 - "Què proposeu vosaltres, i per què?".
 - Tècnica per anul·lar aquest tipus de comportaments:
 - Demanem propostes.
 - No es vol proposar res, es vol moure en el terreny de la queixa fàcil.

- Si el tutor proposa que l'alumne marxi a un altre centre, que primer ho parli amb els pares i després ho expliqui a la junta, i no al revés.
 - En aquest cas els pares proposaven el xantatge: aproveu-lo que marxem.

- Hi assignatures que són més discretes (participen molt menys en les discussions).
 - Rols assignats, que passi ràpida la reunió.

- A la reunió es visualitzen alguns líders naturals:
 - Alguns perquè criden, d'altres per titulació...
 - Liderar suposa la gestió emocional de les persones de la junta.
 - Si el director és qui "crida", però es troba davant un grup homogeni... Queda sol.

- Calen eines pel tutor per a poder exercir el lideratge:
 - Gestió emocional
 - Juntes preparades, reunions preparades
 - Sistematitzar-ho tot
 - La improvisació no funciona, deixa la reunió en mans dels "líders naturals".
 - Hi ha una part del lideratge que es pot aprendre, i que és necessària per a tot això.
 - La nostra professió requereix això.

- S'han trobat a faltar dues coses:
 - No s'ha analitzat la trajectòria de l'alumne.
 - Què hem parlat amb els pares durant el curs?

- A mesura que avança la reunió, el tutor va esdevenint més dèbil i els professors van agafant força.
 - Què passarà amb el darrer alumne?
 - (Símil amb el grup-classe de la simulació 1).
 - A mesura que avança la reunió cada cop hi ha més emoció... I algú ha de ser el cap de turc: el tutor.

- La temperatura de la reunió va augmentant, i no és sostenible.
 - El tutor ha d'exercir el lideratge, i si cal aturar el tema aturar-lo, i si cal canviar d'alumne i deixar per a més endavant la discussió fer-ho.

- Proposta/estratègia de vegades viable:
 - Aquestes reunions amb ampolles d'aigua/cafès poden ajudar.

- Recordar el llenguatge no-verbal, fixar-s'hi en el moment de la reunió: veiem el clima i el sentiment de la reunió.