



DEG

**División
Educación
General**

**GUÍA DE HERRAMIENTAS PARA
EL DESARROLLO DE RECURSOS
PERSONALES EN EQUIPOS DIRECTIVOS**

7

HERRAMIENTA

JUSTICIA SOCIAL:

Significado e
implicancias para el
liderazgo escolar

¿QUÉ RECURSO PERSONAL SE ESPERA DESARROLLAR?

Esta herramienta tiene como objetivo profundizar en el concepto de **Justicia Social** y abordar su relevancia como un principio que trasciende el contexto educativo, promoviendo la reflexión y el análisis de los equipos directivos respecto de la implicancia de este en las prácticas educativas, tanto directivas como pedagógicas. La importancia del principio de la justicia social radica en el rol que tiene la educación en el desarrollo de una sociedad más justa y equitativa, pues tiene la capacidad de eliminar barreras que dificultan que niñas/os y jóvenes puedan aprender y participar activamente de la vida social y cultural de su comunidad.

Incorporar este principio implica un gran desafío ya que requiere involucrar y movilizar a los distintos actores de la comunidad educativa hacia la valoración de la diversidad y la comprensión del entorno social en que vivimos y que es naturalmente diverso.

Se espera que, al finalizar el trabajo con esta herramienta, el equipo directivo pueda:

Profundizar en el concepto de la justicia social y su relevancia como un principio que trasciende el contexto educativo.

Promover la reflexión en la comunidad educativa sobre el significado e implicancias de la justicia social en el liderazgo escolar y las prácticas pedagógicas.

¿CUÁL ES LA RUTA DE APRENDIZAJE?

En esta herramienta exploraremos los contenidos mediante una secuencia que permitirá consolidar los aprendizajes logrados.



¿CÓMO UTILIZAR ESTA HERRAMIENTA?

En esta sección se presentan los pasos o instancias para abordar el trabajo propuesto por esta herramienta, a fin que los equipos directivos puedan anticiparse y planificar su aplicación.



1 Realicen la actividad propuesta en la sección **Conectar** para reflexionar sobre experiencias previas relacionadas al concepto de Justicia Social en el ámbito educativo.



2 Revisen la sección **Conocer** para profundizar en el concepto de Justicia Social, el rol de los líderes y las distintas líneas de acción para el desarrollo de este recurso personal.



3 Utilicen el **Recurso Práctico n°1** "Juego de Conceptos para aprender sobre Justicia Social", en la sección **Practicar**.



4 Utilicen el **Recurso Práctico n°2** "¿Qué problemas existen en nuestro establecimiento?", en la sección **Practicar**.



5 Reflexionen y sistematicen los aprendizajes logrados en torno al principio de Justicia Social, en la sección **Consolidar**.

Indicaciones generales

- Cada sección de esta herramienta puede ser adaptada y contextualizada según su realidad escolar y los desafíos que enfrenta su equipo directivo.
- Para la realización de algunas actividades puede ser necesaria la asignación de los siguientes roles para facilitar la reflexión grupal:
 - Un moderador que da las instrucciones y marca los tiempos.
 - Una persona que toma apuntes en algún pizarrón o cartulina que todos los asistentes puedan ver. En ella se registran las principales reflexiones y aprendizajes del grupo.
- La realización efectiva de todas las actividades que propone esta herramienta, pueden requerir más de una jornada de reflexión.
- Idealmente se debe disponer de un espacio cómodo y libre de interrupciones que favorezca la reflexión y participación de cada miembro del equipo directivo.

CONECTAR



7
HERRAMIENTA

Para comenzar, en esta sección los invitamos a conectar con sus experiencias previas en relación con el concepto y el principio de Justicia Social, con el propósito de lograr una reflexión inicial en torno a este recurso personal y su vinculación con la labor directiva. Este ejercicio exploratorio es fundamental para aproximarnos a la comprensión de este principio, tanto desde el ámbito personal como grupal.

Para desarrollar esta primera reflexión, se les invita a reflexionar grupalmente siguiendo la dinámica “Pienso-Converso-Comparto”.



PIENSO

Individualmente, y en silencio, **reflexionen** sobre las siguientes preguntas durante, al menos, 3 minutos:

¿Qué significado tiene para mí la justicia social?

¿Qué sensaciones me genera este concepto?

¿En qué se relaciona la justicia social con mi labor directiva?

Se sugiere que cada participante registre sus respuestas tomando apuntes personales.



CONVERSO

Reúnanse en pareja con la persona que tengan más cerca y dialoguen sobre sus reflexiones, manteniendo una actitud de escucha activa y de valoración hacia el relato de la persona con quien se está dialogando.



COMPARTO

Compartan voluntariamente con el grupo, las **principales ideas** sobre los significados de la justicia social, e identifiquen **elementos en común** respecto de las sensaciones y de los **vínculos clave** entre la justicia social y la labor directiva.

Luego de esta primera aproximación a las percepciones personales en torno a la justicia social y su vínculo con la labor directiva, los invitamos a explorar las principales distinciones teóricas acerca de este Recurso Personal en la sección **Conocer**.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

CONOCER



7
HERRAMIENTA

Con el propósito de contextualizar teóricamente el principio de Justicia Social, se presentan a continuación distinciones conceptuales que permiten comprender el sentido e importancia que tiene este principio en el contexto educativo, junto con proveer información sobre cómo asegurar que la comunidad educativa se caracterice por hacer de este principio una realidad sostenida.

1. La justicia social y su promoción desde el liderazgo escolar

El ámbito educativo es un lugar privilegiado para promover los valores y acciones conducentes a una mayor Justicia Social. En este, la escuela es un lugar de socialización que permite modelar una sociedad distinta, y se reconoce como un espacio desde donde se entregan valores, herramientas y conocimientos que ayudan a construir la comprensión sobre el mundo en que vivimos.

Autores como Paulo Freire, Henry Giroux e Iván Illich han destacado cómo la educación es un vehículo para la libertad individual y colectiva, y, por ende, señalan que la escuela, además de ser un lugar que problematice los temas de poder y equidad, debe comprender muy bien su relación con el contexto o comunidad que la rodea (Rincón-Gallardo, 2018).

En cuanto a esa misma relación con la comunidad y su responsabilidad con el entorno, el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (2015) señala que el líder escolar que inspira su actuar desde la **Justicia Social**:

“Guía su acción con transparencia, imparcialidad y justicia, asegurando el respeto al derecho de la educación por sobre cualquier diferencia (edad, discapacidad, género, raza, etnia, religión, creencias y orientación sexual). Valora, promueve y hace respetar la diversidad social y cultural de su comunidad.” (Ministerio de Educación, 2015, p. 31)

Por otro lado, Guerra, Nelson, Jacobs & Yamamura (2013) señalan que estos líderes —además de lograr altos resultados de aprendizaje— promueven la conciencia crítica, la competencia cultural y la incorporación de prácticas inclusivas. Para estos autores, algunas de las acciones que desarrollan los líderes que trabajan por la justicia social son las siguientes:

Lideran, promueven y mantienen en el centro de su práctica y visión los temas de raza, clase, género, discapacidad, orientación sexual y otras condiciones de marginación.

Trabajan como agentes de cambio, a pesar de las resistencias.

Se involucran en una autorreflexión crítica para identificar y comprender la propia identidad social y política.

Promueven prácticas inclusivas y equitativas en el acceso al currículum.

Evitan mecanismos de segregación y tratan al estudiantado de forma justa y equitativa al ser sensibles a las diversas necesidades.

Desafían, deconstruyen y cambian las creencias negativas y prejuicios sobre la diversidad de los estudiantes, sus familias y comunidades, y, al hacerlo, cambian valores.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

2. ¿Cómo abordar la justicia social desde el trabajo con la comunidad educativa?

Murillo y Hernández-Castilla (2014) plantean que trabajar por la justicia social significa partir por casa, es decir “[...] empieza desde las decisiones propias, sigue en la denuncia y trabajo en las situaciones injustas más cercanas, y proyecta la lucha contra las injusticias estructurales”. En este contexto, es relevante distinguir tres ámbitos de trabajo en los cuales la comunidad educativa puede promover la justicia social:

ÁMBITO DE TRABAJO

Generando mayor **formación y autoconciencia** al interior del equipo directivo y con el grupo de profesores.

Descripción

Reflexionar sobre la propia identidad social y cultural, junto con los sesgos y barreras propias para trabajar la justicia social, permite estar mejor preparados como líderes, ya sea para abordar conversaciones difíciles o para sensibilizar al resto de la comunidad. Asimismo, profundizar en nuestra historia de vida, identidad, privilegios, y experiencias de discriminación y exclusión, nos permitirá darnos cuenta de cómo nuestra posición social influye nuestras reacciones.

Ejemplos de Buenas Prácticas

- Análisis de creencias y experiencias en relación con las temáticas de justicia social (por ejemplo, discriminación y estereotipos).
- Trabajo con foco en la comprensión de la propia identidad cultural y social (por ejemplo, a partir de talleres de reflexión o de autobiografías).
- Actividades de sensibilización y reflexión acerca de los términos relacionados con la justicia social.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

ÁMBITO DE TRABAJO

Desarrollando una mayor **comprensión del entorno social y cultural**, reconociendo las situaciones injustas en nuestro establecimiento y entorno.

Descripción

Una comunidad educativa que trabaja por la justicia social comprende cómo el entorno ha ido evolucionando hacia un escenario donde se reconocen las diferencias como un valor social y cultural, pero donde, sin duda, aún falta avanzar para eliminar completamente conductas opresivas, discriminatorias e injustas, sobre todo en contra de quienes han sido históricamente marginados y excluidos, o de quienes necesitan de mayor apoyo para participar activamente de esta sociedad, con igualdad de oportunidades para desarrollarse y desenvolverse tanto académica como laboralmente.

Ejemplos de Buenas Prácticas

- Análisis de datos del establecimiento sobre la base de criterios de equidad y justicia.
- Presentaciones orales sobre historias de vida de la comunidad.
- Análisis crítico sobre cómo operan, tanto el privilegio y la exclusión en el establecimiento y en la sociedad, como sobre las prácticas educativas que promueven la inclusión o la exclusión.

ÁMBITO DE TRABAJO

Ayudando a nuestra comunidad educativa a ser un agente de cambio social.

Descripción

La educación tiene un rol relevante como motor para el cambio social. Una comunidad educativa que trabaja por la justicia social reconoce la injusticia, pero a la vez toma medidas sobre los problemas que afectan a los estudiantes, sus familias y la comunidad. En ese sentido, es muy relevante que se construya una cultura de colaboración y compromiso, que se asuma un rol activo en relación con el cuidado del otro, y que se desarrollen estrategias o planes de acción para actuar en favor de una comunidad y sociedad más justa y equitativa.

Ejemplos de Buenas Prácticas

- Aplicar protocolos para enfrentar problemas e incidentes motivados por prejuicio y/u odio.
- Realizar planes de acción para promover la justicia social e inclusión en distintos estamentos.
- Generar alianzas con otras instituciones, desarrollando actividades que promuevan el compromiso y responsabilidad social.

Como se ha revisado, los líderes escolares pueden promover la justicia social desde su rol de liderazgo, como un principio rector de la educación, especialmente dirigido a asegurar calidad y equidad sobre cualquier diferencia (edad, discapacidad, género, raza, etnia, religión, creencias y orientación sexual).

Antes de comenzar a utilizar los recursos prácticos, se recomienda dar lectura a la siguiente sección, donde se proponen ciertos **Acuerdos Esenciales**, que tienen como objetivo encuadrar las próximas conversaciones en un clima de respeto.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

Acuerdos esenciales para el abordaje de la justicia social

Para abordar el desarrollo y fortalecimiento de la justicia social, tomar algunos acuerdos esenciales previos será relevante, ya que para muchas personas puede ser difícil dialogar sobre determinados temas al sentirse poco preparados, por miedo a las resistencias o tensiones frente a diversas posturas políticas y/o sociales. Además, las personas pueden sentirse confundidas respecto de cómo guiar su actuar con real transparencia o sobre cómo enfrentar diversas situaciones con imparcialidad. Estas tareas no son simples y la justicia es un valor complejo que, para ponerse en práctica, implica un trabajo individual de reconocimiento de prejuicios o sesgos, y un trabajo colectivo para construir un lenguaje común y una visión compartida sobre estos temas.

Antes de trabajar en la sección **Practicar**, se sugiere leer en conjunto los siguientes **Acuerdos Esenciales** que permiten facilitar el diálogo durante el uso de esta herramienta:



GENERAR UN CLIMA EMOCIONALMENTE SEGURO

Un ambiente favorable al diálogo genera condiciones para que todos participen por igual, nadie se sienta juzgado y se permita expresar libremente las ideas, opiniones, dudas y confusiones. Para esto, será importante acoger diversos sentimientos, contradicciones o tensiones como parte del proceso de aprendizaje.



RESPECTO A DIVERSAS OPINIONES Y PERSPECTIVAS

Requiere de la disposición para aprender de otros con humildad, sin posicionarse en el rol de expertos o de defensores de la propia verdad. Es posible que en muchas ocasiones el grupo no llegue a consenso, por lo que será importante mantener una actitud de respeto y apertura a la diversidad de ideas; por ejemplo, evitando querer ganar una discusión o imponer un punto de vista.



ESCUCHA ACTIVA Y EMPÁTICA

Implica no solamente escuchar, sino también empatizar y estar abiertos a conectarnos con las experiencias de otros. Cada persona habla y construye sentido desde la propia historia e identidad, por lo que será importante escuchar genuinamente para generar conversaciones honestas y enriquecedoras.



ESTAR PRESENTE

El ritmo escolar suele ser ajetreado y con muchas contingencias; por ello, se sugiere que durante estas sesiones los participantes se comprometan a dejar de lado las distracciones y evitar interrupciones (como el uso del celular y otros factores externos).

A continuación, en la sección **Practicar** se presentan recursos prácticos que buscan apoyar el desarrollo y aprendizaje de la justicia social en el ejercicio del liderazgo.



PRACTICAR



A partir de los antecedentes teóricos proporcionados anteriormente, se presentan en esta sección recursos prácticos desarrollados para promover el aprendizaje y desarrollo del principio de justicia social, mediante actividades que favorecen la profundización en conceptos claves para llevar a cabo el desarrollo de este principio, así como la presentación de estrategias que apoyan su promoción al interior de las comunidades educativas.

RECURSO PRÁCTICO n° 1 Juego de conceptos para aprender y desaprender sobre justicia social

El propósito de esta actividad es ampliar la comprensión sobre distintos términos relacionados con la justicia social de una forma dinámica y colaborativa. Para ello, los participantes deberán elaborar en conjunto distintas definiciones que transparentarán las distintas creencias en torno a la justicia social.

Se propone que la actividad se realice con todo el grupo de directivos (y otros profesionales que el equipo estime necesario). En caso de haber muchos participantes, se puede dividir en grupos de 4 a 5 integrantes.

Instrucciones:

PASO 1.

Escojan un moderador para facilitar el cumplimiento de los tiempos y los turnos.



PASO 2.

Cada integrante del grupo escoge un término de la siguiente lista:



PREJUICIO

DISCRIMINACIÓN

ESTEREOTIPO

ESTIGMATIZAR

SEGREGACIÓN

PRIVILEGIO

DESIGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

INCLUSIÓN

RACISMO

HOMOFOBIA

SEXISMO



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

PASO 3.

El moderador solicita a cada integrante que mencione su concepto y lo escribe en una lista visible para el grupo. Si se repite alguno, se reemplaza por otro.



PASO 4.

Todos los participantes se reúnen en círculo y escogen una persona para comenzar el juego. Esta escribe en la parte superior de una hoja el concepto escogido.



PASO 5.

El primer participante escribe brevemente la idea principal que mejor define el concepto. Antes de pasar la hoja al siguiente participante, la dobla de manera que quede a la vista el concepto, pero no la definición.



PASO 6.

El siguiente participante recibe la hoja y lee la definición; luego, escribe una idea distinta a la anterior y dobla la hoja, procurando cubrir las dos definiciones.



PASO 7.

Los participantes que sigan deberán repetir el mismo procedimiento, procurando leer solo la última definición escrita.



PASO 8.

Luego de leer la última definición y registrar su idea, el último participante finaliza la elaboración del concepto, dando lectura a las distintas definiciones construidas por el grupo en voz alta.



PASO 9.

El moderador busca el concepto en el Glosario de términos propuesto en este Recurso Práctico, para comparar grupalmente las diferencias entre la definición construida y la definición declarada en esa sección.



PASO 10.

Al finalizar la construcción conjunta del concepto, el grupo hace el mismo ejercicio con las otras palabras escogidas. Se estima que para cada concepto debieran demorarse alrededor de 5 minutos.



Al finalizar la construcción de conceptos, se sugiere reflexionar grupalmente sobre las siguientes preguntas:

¿Qué conceptos fueron los más difíciles de definir?, ¿por qué creen que sucedió eso?



¿Cuáles generaron más conflicto o incomodidad?, ¿por qué creen que sucedió eso?



¿En qué aportaron las distintas perspectivas del grupo?




De la lista completa de conceptos, ¿cuáles son los más lejanos para nosotros?


¿Por qué es importante profundizar en estas definiciones?



A continuación, los invitamos a contrastar las principales definiciones obtenidas en el recurso práctico n°1 con el Glosario de Términos, que busca ser una primera aproximación conceptual hacia definiciones clave sobre la justicia social.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

PREJUICIO

Actitud u opinión negativa, y que carece de justificación, hacia un grupo externo o a sus miembros. Es entendido también como un conjunto de actitudes y creencias sobre un grupo de personas, en que se ignora la diversidad dentro del grupo y hay resistencia a las evidencias que contradicen a la idea prejuiciada. Los prejuicios se basan en la poca experiencia o conocimiento que se tiene de un grupo, se construyen juicios simplistas o asunciones que se proyectan a todas las personas de ese grupo.

DISCRIMINACIÓN

Comportamiento negativo no justificado, hacia un grupo externo o los miembros que lo componen. La discriminación corresponde a la aplicación de un prejuicio, o bien, a una acción basada en el prejuicio.

ESTEREOTIPO

Creencia o imagen mental fija y sobregeneralizada en torno a una categoría particular de una persona o grupo o, más generalmente, creencias sobre grupos.

ESTIGMATIZACIÓN

Severa y persistente forma de reprobación social sobre características personales, conductuales o sociales que, frecuentemente, llevan al castigo formal o informal y a la exclusión parcial de una cultura o subcultura.

SEGREGACIÓN

Acto por el cual una persona o institución separa a otras personas de un grupo social, sin un objetivo y justificación razonable. Es posible observar la segregación cuando, a partir de alguna característica real o atribuida, a menudo se fuerza o se anima a alguien a participar separado del resto en una escolarización, empleo o actividad “especial”.

INCLUSIÓN

Consolidación de comunidades educativas como espacios de aprendizaje, encuentro, participación y reconocimiento de la diversidad de quienes la integran, donde se construyen y enriquecen prácticas pedagógicas a partir de sus particularidades, favoreciendo que todo el estudiantado desarrolle una trayectoria educativa relevante, pertinente y de calidad.

HOMOFOBIA

Variedad de actitudes y sentimientos negativos hacia la homosexualidad o las personas que son identificadas o percibidas como lesbianas, gays, bisexuales o transgénero, entre otras. Este desprecio, prejuicio, aversión, odio o antipatía puede estar basado en un miedo irracional.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

PRIVILEGIO

Tener suerte o fortuna en relación con las oportunidades, y beneficiarse de esa suerte u oportunidad. La expresión se utiliza para explicar los derechos, ventajas o protecciones que tienen algunas personas a expensas de o más allá de los derechos, ventajas o protecciones disponibles para otros. El privilegio no es solo producto de la suerte, sino también de las ventajas que algunos tienen por sobre otros; por ejemplo, cuando alguien recibe un beneficio por pertenecer a un grupo dominante que tiene más poder o mejor posición social.

RACISMO

Creencia irracional de que un grupo de personas, identificado como raza, es inferior a otro grupo, que en gran parte ignora la diversidad dentro del grupo y es resistente a comprender evidencia contraria. Es posible observar en acciones y creencias económicas, políticas, sociales e institucionales que perpetúan una distribución desigual de los privilegios, recursos y poder entre personas de distinta raza o color.

SEXISMO

Prejuicio o discriminación basado en el género o sexo de una persona, especialmente en contra de mujeres. Se manifiesta a partir de la opresión sistemática de la mujer por parte del hombre, bajo la creencia de que este es naturalmente superior a ella. Se relaciona con acciones y creencias económicas, políticas, sociales e institucionales que perpetúan una distribución desigual de los privilegios, recursos, y poder entre hombres y mujeres.

DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Situación que se da cuando las opciones de una persona para desarrollar las habilidades y competencias necesarias para integrarse a la sociedad y a la economía, están predeterminadas por sus recursos económicos, sociales y culturales de su lugar de origen, y/o por su género, raza, apariencia física u otros rasgos del mismo orden.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

* Definiciones extraídas y adaptadas a partir de los aportes de Stangor (2011), Matsumoto (2009), Sensoy & Di Angelo (2017), Mineduc (2017), Renzetti (2008); Adams, Bell, & Griffin (2016), O'Brien (2009), y la Comisión Europea Contra El Racismo y la Intolerancia (2002).

PRACTICAR



7
HERRAMIENTA

RECURSO PRÁCTICO n° 2 ¿Qué dificulta la promoción de la justicia social en nuestro establecimiento?

Una vez que el equipo directivo haya profundizado en los conceptos asociados a la justicia social, es necesario continuar con un trabajo práctico que apoye la concreción de este aprendizaje al interior del equipo. Por ello, el objetivo de este recurso es identificar la presencia o falta de prácticas que obstaculizan el desarrollo y ejercicio de la justicia social al interior del establecimiento.

Este recurso práctico se inspira en el método del “Trabajo de campo”, en el cual, mediante la observación profunda del contexto, se busca comprender mejor la realidad. En este caso, se propone una actividad que se llevará a cabo mediante tres acciones claves:

1. Observar minuciosamente las interacciones, prejuicios, estereotipos u otras prácticas de injusticia presentes entre los distintos actores de la comunidad educativa.
2. Analizar y reflexionar grupalmente sobre las prácticas de injusticia detectadas.
3. Construir propuestas de acción que modifiquen estas prácticas de injusticia al interior del establecimiento.

Instrucciones para ANTES DE REALIZAR la observación:

PASO 1

Lean el Cuadro 1 -Ejemplos de problemas y prácticas relacionadas a la justicia social- que encontrarán al final de las instrucciones, para reconocer con mayor facilidad si estas situaciones ocurren o no en su establecimiento.

PASO 2

Delimiten el campo de observación, definiendo los siguientes indicadores:

- Espacios de la dinámica escolar que serán observados.
- Tiempo para observar y registrar lo observado.
- Problemas, creencias o situaciones de injusticia que es posible encontrar.
- Criterios para cautelar que se registren evidencias y datos objetivos, sin juicios ni opiniones.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

Instrucciones para REALIZAR la observación:

Recuerden que están en búsqueda de problemáticas o prácticas relacionadas a prejuicios, estereotipos u otro tipo de inequidades que impiden que todas las personas, independientemente de sus diferencias (edad, discapacidad, género, raza, etnia, religión, creencias y orientación sexual) puedan aprender y desarrollarse plenamente.

PASO 1

Al momento de realizar la observación, se recomienda tener a mano materiales de registro, como lápices y hojas de papel.

PASO 2

Realicen el ejercicio de observación durante una jornada de trabajo, registrando las situaciones observadas mientras llevan a cabo su labor directiva.

PASO 3

Observen en detalle y tomen apuntes sobre las interacciones que ocurren tanto en los espacios formales como informales de la dinámica escolar; por ejemplo, recreos, entrada y salida del colegio, reuniones, sala de clases, actividades extraprogramáticas, entre otras instancias.

PASO 4

Mantengan una mirada imparcial cuando realicen sus registros, eviten hacer juicios e interpretaciones de lo que sucede en el contexto.

7

HERRAMIENTA



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

Instrucciones para REALIZAR EL ANÁLISIS de lo observado:

PASO 1

Presenten de forma individual y sintéticamente los hallazgos identificados.

PASO 2

Revisen todas las evidencias y datos recolectados, vaciando los principales hallazgos en la siguiente tabla:

¿Qué situaciones nos llamaron más la atención?

¿Qué hallazgos fueron inesperados?

¿Cuáles son las problemáticas o situaciones más frecuentes?

¿Qué personas o grupos son las que viven más situaciones de injusticia, prejuicios o estigmatización?

PASO 3

Lean el cuadro 2 -Ejemplos de acciones para superar situaciones de injusticia-, que pueden ayudar a superar algunos problemas o situaciones de injusticia y que se encuentra al final de las instrucciones.

Además, es importante que tengan a mano las respuestas registradas en la pregunta “¿Cuáles son las problemáticas más frecuentes?”, buscando poner mayor atención en aquella dimensión del cuadro que más se relacione con las problemáticas identificadas.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

PASO 4

Luego de leer el cuadro con ejemplos referido anteriormente, respondan grupalmente las siguientes preguntas:

¿Qué aprendizajes nos llevamos de esta actividad?

¿Qué habilidades, conocimientos o acciones podríamos desarrollar para prevenir o ayudar frente a situaciones de injusticia?

¿Con cuáles actores debiéramos trabajar?



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

Cuadro 1: Ejemplos de problemas y prácticas relacionadas a la justicia social

ESTIGMATIZACIÓN

- Prejuicios negativos sobre un niño/a o grupos de niños/as.
- Prejuicios negativos sobre una familia o un grupo de familias.
- Prejuicios negativos sobre algún estamento educativo (equipo directivo, auxiliares, asistentes o profesores).
- Prejuicios negativos sobre el barrio o comunidad.
- Prejuicios negativos sobre alguna diferencia (edad, discapacidad, género, raza, etnia, religión, creencias y orientación sexual).



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

PROBLEMÁTICAS EN RELACIÓN CON LA IDENTIDAD Y DIVERSIDAD

- Interpretación de las diferencias como déficits, problemas o características que necesitan cambiarse.
- Incomodidad o distancia con personas o grupos que son diferentes.
- Faltas de respeto, empatía o falta de comprensión para personas o grupos que son diferentes.
- Demostraciones de baja autoestima o confianza en relación con la identidad social o a la pertenencia a algún grupo.

SEGREGACIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL

- Uso de las diferencias como justificación para el traslado a servicios especiales o tratos diferenciados.
- La justificación de prácticas segregadas basadas en las "necesidades" diferenciadas.

Cuadro 2: Ejemplos de acciones para superar situaciones de injusticia

ESTIGMATIZACIÓN

- Visualizar grupos y también individuos, evitando la generalización, los estereotipos y las presuposiciones con base en condiciones de origen, raza, género, identidad sexual, y otros elementos.
- Reconocer estereotipos y relacionarse con otros como individuos, más que como representantes de cierto grupo social.
- Analizar y reconocer el impacto negativo que han producido los prejuicios e injusticias en el mundo, tanto en la historia como en la actualidad, y especialmente en la propia comunidad escolar.
- Desarrollar curiosidad sobre la historia y las experiencias de vida de otros, permitiendo el intercambio de ideas y creencias de forma abierta.

PROBLEMÁTICAS EN RELACIÓN CON LA IDENTIDAD Y DIVERSIDAD

- Comprender que las diferencias son una construcción social y que todos somos igualmente diferentes, es decir, podemos relacionarnos de forma igualitaria, sin dejar de lado nuestras diferencias.
- Fortalecer la identidad de los estudiantes y sus familias, considerando su pertenencia a distintos grupos sociales.
- Desarrollar mayor conocimiento de la historia y la cultura, que ayude a comprender y valorar la diversidad y la pertenencia a distintos grupos.
- Construir relaciones respetuosas y significativas con personas similares y distintas a uno, promoviendo la empatía, el respeto, la comprensión y la conexión.
- Re-examinar la idea de lo “normal” o “normativo” al describir a una persona.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

SEGREGACIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL

- Construir un ambiente en que se ofrezca seguridad emocional y relacional, donde todas las personas se sientan seguras dentro de la comunidad a la que pertenecen.
- Reconocer la injusticia tanto a nivel individual como a nivel institucional o sistémico.
- Reconocer que el poder y el privilegio influyen las relaciones tanto a nivel individual, como interpersonal, grupal e institucional.
- Diseñar y llevar a cabo actividades masivas en contra de los prejuicios e injusticias sociales, haciendo que estas trasciendan del establecimiento educacional a la sociedad, y evaluando qué estrategias son más efectivas.
- Reconocer la propia responsabilidad en levantar la voz frente a situaciones de exclusión, prejuicio o injusticia.

* Cuadro construido en base a los aportes de Sapon-Shevin & Zollers (1999), Sapon-Shevin y de los estándares de justicia social propuestos por la Organización Teaching Tolerance (2018).

Debido a la relevancia del ejercicio de este principio en el liderazgo directivo, se recomienda analizar la trascendencia de la justicia social para la comunidad escolar, y desde ahí evaluar su integración entre los sellos del PEI, para proyectarlo desde la planificación estratégica.

7

HERRAMIENTA



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

PRACTICAR

7
HERRAMIENTA

EJEMPLOS DE APLICACIÓN

Con la finalidad de facilitar el uso de esta herramienta, a continuación se dispone un ejemplo que ilustra cómo aplicarla.

RECURSO PRÁCTICO n° 2

¿Qué dificulta la promoción de la justicia social en nuestro establecimiento?

¿Qué situaciones nos llamaron más la atención?

Observar que nuevamente se involucró a las mismas familias en la celebración de las fiestas patrias. Cuando se consulta a los docentes, justifican que el resto de los apoderados no se preocupan por los estudiantes.

¿Qué hallazgos fueron inesperados?

Observar que los estudiantes asumen los prejuicios que escuchan en sus adultos referentes (apoderados, docentes, etc.)

¿Cuáles son las problemáticas o situaciones más frecuentes?

Observar que durante los recreos, los estudiantes extranjeros se agrupan en lugares específicos del patio, sin tener contacto con el resto de los estudiantes.

¿Qué personas o grupos son las que viven más situaciones de injusticia, prejuicios o estigmatización?

Estudiantes extranjeros.

Luego de explorar estos recursos para lograr una primera aproximación al desarrollo de este principio, distinguir sus conceptos clave y analizar su propia realidad escolar, en la próxima sección **Consolidar** se espera reforzar los principales aprendizajes alcanzados en torno a la justicia social.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

CONSOLIDAR



7
HERRAMIENTA

Una vez aplicados los recursos prácticos propuestos por esta herramienta, de manera conjunta, se les invita a reflexionar en torno a los aprendizajes logrados para desarrollar la justicia social en la labor directiva y los pasos a seguir para continuar trabajando este recurso personal.

Considerando la experiencia vivida a partir del uso de esta herramienta, reflexionen siguiendo paso a paso la dinámica **Pienso-Converso-Comparto**.



PIENSO

Individualmente, y en silencio, **reflexionen** sobre las siguientes preguntas durante, al menos, 3 minutos:

¿En qué ha cambiado mi perspectiva en relación con el principio de justicia social?

¿Qué pensaba antes? ¿Qué pienso ahora?

¿Qué fue lo más significativo durante el uso de la herramienta?

¿Cuáles son los siguientes pasos que deberíamos hacer para continuar trabajando la justicia social?



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER



CONVERSO

Reúnanse en pareja con la persona que tengan más cerca y dialoguen sobre sus reflexiones, manteniendo una actitud de escucha activa y de valoración hacia el relato de la persona con quien se está dialogando.



COMPARTO

Vuelvan a reunirse en un grupo ampliado y compartan voluntariamente las **principales conclusiones** en torno a la idea de la justicia social, identificando **elementos en común** respecto de las sensaciones, y los **vínculos claves** entre dicho principio y la labor directiva.

En esta reflexión final lograron reconocer los aprendizajes logrados, comparando las percepciones iniciales sobre el concepto y reflexionando acerca de los pasos a seguir para fomentar este principio en todas las interacciones presentes en su escuela.

IDEAS FUERZA

7

HERRAMIENTA

Para reforzar los contenidos abordados, se presenta una síntesis de las ideas principales trabajadas en esta herramienta, alusivas al desarrollo y aprendizaje de la Justicia Social al interior de los equipos directivos.

Justicia social como Recurso Personal

Es un principio central para valorar, promover y hacer respetar la diversidad social y cultural al interior de una comunidad educativa.

Directivos como agentes de cambio

Sensibilizar a la comunidad escolar y desarrollar acciones que permitan construir una escuela y una sociedad más justa y equitativa, es una tarea que los directivos deben asumir como parte fundamental de su labor educativa.

Liderazgo para la justicia social

Los líderes educativos son un modelo a seguir, por lo que deben guiar su actuar desde la transparencia, imparcialidad y justicia, asegurando el respeto al derecho de la educación por sobre cualquier diferencia.

Formación y autoconciencia

El desarrollo del principio de justicia social está supeditado al trabajo personal, es decir, los líderes educativos deben desarrollar mayor autoconciencia sobre cómo su propia historia e identidad influyen la forma de abordar y responder a estas situaciones de injusticia.



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

Para finalizar el uso de esta herramienta, cada participante deberá responder sintéticamente la siguiente pregunta:

¿Con qué aprendizaje nos quedamos?

7

HERRAMIENTA



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

EXTENDER

Para profundizar en el principio de Justicia Social, los invitamos a revisar los distintos materiales de apoyo y referencias bibliográficas presentes en esta sección.



Material audiovisual

- **Dos caminos hacia la justicia educativa.** Conferencia TED Axel Rivas. Publicado en el Canal de Youtube TEDx Talks: <http://bit.ly/charlajusticiasocial>
- **La construcción de la justicia educativa.** Publicado en el Portal CIPPEC.org : <http://bit.ly/librojusticiaeducativa>
- **Fantasías de lo Normal.** Conferencia de Claudia Matus, publicada en el Portal web de Centro de Justicia Educativa: <http://bit.ly/conferenciajusticiasocial>
- **Desafíos para tener una Educación verdaderamente Inclusiva en Chile.** Documento de Debates de Justicia Educativa. Publicado en el Portal web de Centro de Justicia Educativa: <http://bit.ly/debatejusticiasocial>



Referencias bibliográficas

- Adams, M., Bell, A.B. & Griffin, P. (1997). *Teaching for diversity and social justice*. New York: Routledge.
- BellGuerra, P. L., Nelson, S. W., Jacobs, J., & Ya-mamura, E. (2013). Developing educational leaders for social justice: Programmatic elements that work or need improvement. *Education Research and Perspectives*, 40, 124-149.
- Giménez, C. (2005). *Convivencia: Conceptualización y sugerencias para la praxis*.
- Matsumoto, D. R. (2009). *The Cambridge dictionary of Psychology*. Cambridge University Press.
- Murillo, F.J. y Hernández-Castilla, R. (2011). Hacia un concepto de Justicia Social. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(4), 7-23.
- Tintoré, M. (2018). *Líderes educativos y justicia social. Un estudio comparativo*. Vol.57-Iss.2-Art.736. Universidad Internacional de Catalunya. Barcelona: España. Recuperado de: http://www.perspectivaeducacional.cl/public/journals/1/articulos_prensa/n57_2/736.pdf
- Teaching Tolerance (2018). *Social Justice Standards. A professional development facilitator guide*. Recuperado de https://www.tolerance.org/sites/default/files/2018-11/TT-Social-Justice-Standards-Facilitator-Guide-WEB_0.pdf



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER

- Sapon-Shevin, M. (2013). La inclusión real: Una perspectiva de justicia social [versión en castellano]. *Revista de Investigación en Educación*, v. 11, n. 3, p. 71-85, ISSN 2172-3427. Recuperado de: <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/286>
- Fraser, N. (2010). *Scales of justice*. New York: Columbia University
- PNUD (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago: Ograma impresores.
- Sapon-Shevin, M. y Zollers, N. (1999). Multicultural and disability agendas in teacher education: Preparing teachers for diversity. *International Journal of Leadership in Education Theory and Practice*. 2 (3). JulySept.
- Sen, Amartya (1992). *Inequality re-examined*. Oxford: Oxford University Press.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (2005). *Etnografía. Métodos de investigación*. Barcelona, Paidós.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2013). Commissioned Report: Gender Stereotyping as a Human Rights Violation. Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf
- OBrien, J. (2009). *Encyclopedia of gender and society*. Londres: Sage Publications.
- Orientaciones técnicas para la Inclusión educativa de estudiantes extranjeros. (2017). Peoples, J. G., & Bailey, G. A. (2010). *Humanity: An introduction to cultural anthropology*. Belmont: Cengage Learning.
- Comisión Europea Contra El Racismo y la Intolerancia. (2002). *Recomendación N°7 de Política General, 15*. Recuperado de: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-7-on-the-fight-against-antisemit/16808b5ac9>
- Renzetti, C. M. (2008). *Encyclopedia of interpersonal violence*. Londres: Sage Publications.
- Sensoy, O. & Di Angelo, R. (2001). *Is everyone really equal?: An introduction to key concepts in social justice education*. New York: Teachers College.
- Press Stangor, C. (2011). *Principles of Social Psychology*. Recuperado de: <http://pzacad.pitzer.edu/~hfairchi/courses/Spring2015/Psych%20103/Principles-of-Social-Psychology-1st-International-Edition-1415042666.pdf>



CONECTAR



CONOCER



PRACTICAR



CONSOLIDAR



EXTENDER