

Despedidas:

momentos con valor

Dando sentido a la despedida en la cultura de centro

Mercè Parés, Xavi Gual*

Con este artículo pretendemos ampliar la mirada sobre los procesos de cierre y despedida, y ponerlos en valor. Nos gustaría poder ofrecer elementos que ayuden a tomar conciencia de la importancia de la gestión de estos momentos de inflexión en la organización escolar para el bienestar de los implicados y la mejora de las acciones educativas.

PALABRAS CLAVE: despedida, cultura de centro, emociones, bienestar, vinculación, cambio.



123rf

Las olas del mar vienen, se van, vuelven... y el mar ya no se mueve igual. Es la misma agua, pero no lo es. La forma de la arena de la orilla del mar ha cambiado; los pies que teníamos en el agua se hunden en la arena y las piedras que permanecían ocultas ahora quedan al descubierto. Es el cambio continuo.

Los cambios llegan

Los cambios son inherentes a la vida. Todos experimentamos su presencia en nuestras propias vidas, y hemos tenido que gestionarlos en diferentes ámbitos y por diferentes motivos. El cambio está relacionado con el final de una determinada situación y con la necesidad de acoger otra nueva, ya sea de manera voluntaria o planificada o, por el contrario, de manera no deseada y repentina. La vida en los centros educativos no constituye una excepción a esta realidad; por tanto, las personas y todos los procesos que tienen lugar en ellos están sujetos al cambio.

Los que trabajamos o hemos trabajado en centros educativos u otras organizaciones relacionadas con la educación hemos experimentado las dificultades para transitar en este tipo de situaciones, las energías que requieren y, con frecuencia, la lentitud para su ejecución.

El cambio está relacionado con el final de una determinada situación y con la necesidad de acoger otra nueva

AULA DE...

Cultura de centro

Clima y cultura de centro

P

AULA DE...

Hay que entender la escuela como una institución viva. Una institución que lleva el gen de la mutabilidad, la inestabilidad, el cambio continuo..., ya sea por uno de sus tres ejes principales (alumnado, docentes y familias), ya sea por el hecho de estar en continua adaptación a la realidad que la envuelve, al contexto, o a lo que el mundo le pide y ofrece.

Miremos el cambio con buenos ojos

Creemos poder afirmar que en nuestra cultura existe la percepción de que comenzar siempre es más fácil que acabar, que recibir lleva aparejadas emociones más positivas que despedir. En el fondo, son las dos caras de la misma moneda, y ambas están ligadas a un proceso emocional intenso. **El inicio y el final, la acogida y la despedida, son partes esenciales de cualquier proceso.** Una despedida siempre conlleva el recibimiento de una nueva situación, un nuevo inicio.

Despedir es una palabra que, en nuestra cultura, y especialmente en tiempos de crisis, ha estado muy relacionada con la pérdida. Visualizar, organizar y gestionar este momento es un seguro de bienestar y de seguridad. Y, como consecuencia, de más garantía de éxito para los proyectos que se tienen que llevar a cabo, y de mejor disposición hacia posibles cambios y adaptaciones en el futuro, ya que eviden-

cia el valor que se le reconoce a las personas y otorga relevancia a los vínculos y aportaciones de todos.

Los momentos de despedida suelen ser una buena ocasión para reflexionar, para evaluarnos, para aprender del camino recorrido conjuntamente. **Podríamos considerar la despedida como un momento de reconocimiento de lo vivido, de un proceso realizado, que actúa como impulso para nuevas oportunidades, que no nos retiene en situaciones anteriores, como un ritual, un momento significativo de inflexión** (imagen 1).



Imagen 1. ¡Una despedida siempre conlleva el recibimiento de una nueva situación!

Los momentos de despedida suelen ser una buena ocasión para reflexionar, para evaluarnos, para aprender del camino recorrido conjuntamente

No existe una receta o fórmula magistral para este momento sensible. Las soluciones finales tienen mucho que ver con la cultura del propio centro educativo, pero también con cada una de las personas implicadas: personalidad, tipo de vínculo, tiempo de implicación, momento personal, etc., y eso le confiere más complejidad y requiere más personalización en el diseño y más libertad en el deseo de cómo quiere ser vivido. Igual de relevantes son los deseos, sentimientos y emociones de la persona que es despedida que los de la persona que despide. Su combinación es una fórmula magistral pendiente de ser diseñada y aplicada para cada caso concreto.

¿Y con qué intención?

Podríamos hacer un símil con los cuentos, las historias, uno de los recursos más utilizados en todas las culturas con niños y niñas y adultos. Este recurso sirve para explorar los caminos relacionados con las emociones y con aspectos y momentos relevantes de la vida con una mirada simbólica, pero fácilmente identificable y transferible a diferentes momentos de la

vida y diferentes contextos, de manera más o menos consciente. Explican itinerarios en los que hay situaciones iniciales, desarrollo y finales. Cuando los explicamos o escribimos, difícilmente falta el final, que es el colofón, lo que resume la historia, lo que la cierra, lo que resume lo que constituye su centro y lo que tiene de valor la historia, lo que hemos aprendido, qué nos llevamos y qué dejamos. Es un proceso que fortalece al mismo tiempo a los que se quedan y a los que se van, ya que ratifica el valor de pertenecer y de ser miembro activo de una comunidad.

Las despedidas también podrían ser consideradas espacios de transición. Aquellas actividades que diseñamos o preparamos para poder hacer un cambio. Llenar actos y momentos como estos de contenido real y concreto serena y ayuda a la contención y expresión de las emociones. Y por eso es aconsejable que sea un momento con materializaciones tangibles y personales que lo distancien del puro trámite o compromiso (imagen 2).

Es un proceso que fortalece al mismo tiempo a los que se quedan y a los que se van, ya que ratifica el valor de pertenecer y de ser miembro activo de una comunidad

PUNTOS CLAVE DE LA INTERVENCIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO EN LAS DESPEDIDAS

1. Acompañar la intención y el sentido de las actuaciones de despedida.
2. Velar por poner en claro los roles en cada contexto.
3. Documentar los valores, protocolos y protagonistas para cada sesión.
4. Favorecer la coherencia con los ejes de la propia cultura de centro.
5. Dar apoyo a los diseñadores o ejecutores.
6. Coordinar las acciones.
7. Representar a la institución.
8. Fomentar la libertad y creatividad desde el acompañamiento.
9. Crear tiempos, espacios, ambientes y organizaciones disponibles.
10. Estar disponible y presente como referente.

Vamos concretando

Es importante tener en cuenta que:

- En estas situaciones, hay dos protagonistas simultáneos: la persona a quien se despide y la persona que despide; por tanto, ambos han de poder tomar partido y ser activos en el proceso.
- Algunas situaciones de despedida tienen un carácter colectivo, pero nunca debemos olvidar que, simultáneamente, existe una situación individual que se da siempre y que hay que atender con una concreción que haga visible a cada persona y la haga sentir especial. Esto nos lleva a desarrollar formatos flexibles y personalizables a todas las personas y a cada momento.
- Cada centro despide desde su propia cultura en formas, momentos, tiempos y estética.

El equipo directivo tiene un papel relevante en las despedidas, pero no es necesario ni conveniente que sea el único protagonista o ejecutor.



Imagen 2. La despedida, un espacio de transición que ayuda a la contención y expresión de las emociones

AULA DE...

Cultura de centro

Clima y cultura de centro

P

AULA DE...

La despedida pierde su valor si se presenta o se concibe como un trámite. La personalización puede convertirse también en una herramienta que dinamice la propia cultura, que la mantenga abierta a nuevos lenguajes y contenidos, sin perder la esencia, o permitir una transición significada desde la asunción de la riqueza de la diversidad.

Cada situación puede dejar la aportación final de la permanencia o el paso por el centro a través de esta apertura, y hacerlo singular en lenguaje, estética, contenido, dimensión, etc. Tener en cuenta determinados aspectos puede ayudarnos a tener éxito en nuestra acción y a dar un giro hacia la vivencia ajustada y positiva de las situaciones de despedida.

Existen toda una serie de situaciones que podemos prever y, por tanto, gestionar y compartir: cambio de centro del alumnado por cambio de etapa educativa; marcha de docentes al acabar una sustitución; cambio de docentes por

cambio de centro; alumnos y familias que cambian de centro a medio curso; alumnos y familias que cambian de centro a final de curso sin haber finalizado la etapa; posibles fallecimientos en el centro (este caso necesita un tratamiento diferenciado); cambios en los cargos de los centros; jubilaciones; personal PAS; extraescolares o servicios que dejan de darse en el centro; entidades con las que durante un tiempo se ha compartido proyecto; cambios en la dirección territorial, inspectores, servicios educativos, concejales de educación; cambios en las direcciones de la población, barrio, distrito o asociación; cambios en la titularidad u otros cargos, etc.

Para cada una de estas situaciones que sabemos que van sucediendo cada curso en menor o mayor medida, podemos anticipar cuáles serán los gestores o dinamizadores, los elementos institucionales que utilizaremos cada curso, los protocolos, las personas implicadas, los recursos disponibles, etc. El secreto está en fomentar de manera compatible aspectos como la participación propositiva, la creatividad, el ajuste a las personas, la no homogenización, el uso de diferentes lenguajes. Y todo ellos desde la diversidad de emociones y personas, creando nuevas imágenes que den soluciones. Si el centro tiene integrado el cuidado de las personas, de los vínculos, el trato inclusivo y el sentido de pertenencia, estos

Si el centro tiene integrado el cuidado de las personas, de los vínculos, el trato inclusivo y el sentido de pertenencia, estos procesos se convierten en naturales y ajustados

procesos se convierten en naturales y ajustados.

Las habilidades y los valores que envuelven este tipo de situaciones es importante desarrollarlos de cara al alumnado o a las personas vinculadas al proceso. No se trata únicamente de un tema únicamente organizativo, sino también altamente educativo. Una gran oportunidad para avanzar en la cultura de educar en la despedida. El primer paso siempre es ver el estado de la cuestión en nuestro centro.

Acciones saludables para las despedidas

El tipo de despedida dependerá de diversos factores: si se trata de un grupo o de una sola persona; el lugar ocupado en la escuela y el colectivo al que se pertenece; la vinculación y los lazos establecidos entre la persona a quien se despide y la institución (hecho que no siempre depende de la duración de su permanencia en el centro), y el momento del curso. Nos centraremos en las personas que se van del centro a mitad o final de curso.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LAS DESPEDIDAS

- | | | |
|---------------------|--------------------|------------------|
| > Humor. | > Respeto. | > Sorpresa. |
| > Reconocimiento. | > Agradecimiento. | > Participación. |
| > Estética/belleza. | > Personalización. | > Escucha. |
| > Coherencia. | > Creatividad. | > Serenidad. |
| > Buenos deseos. | > Sinceridad. | > ... |

La despedida tiene valor y es necesaria independientemente del lugar ocupado, de la tarea encomendada y del tiempo pasado en el centro. Corresponderá ejercer el liderazgo en la despedida a aquellas personas que están en los espacios de más proximidad a la persona a quien se despide. Por su parte, la participación y el protagonismo de otros colectivos se ordenará de mayor a menor significado y proximidad con respecto a esta persona. El equipo de dirección asume (además de lo ya descrito anteriormente) como representante de la comunidad el papel de hacer visible a la institución con respecto a los adultos: familias o docente.

El carácter que le es propio es el de alegría, convocatoria pública, objetos de recuerdo, imágenes y lenguajes plásticos, adornos, difusión... Puede tener diferentes acciones en diferentes ámbitos, una parte más íntima y una más abierta.

- Imaginemos que la escuela elige cada curso alguna imagen, texto, canción, etc. que lo presidirá y que estará presente en los momentos más relevantes, como un logo anual con sentido para el centro. Una posibilidad de personalización sería que este logo sirviera de referente, de elemento cohesionador. Imaginemos ahora que es una foto del edificio lo que hace las veces de ele-

mento cohesionador, porque aquel año el edificio es nuevo. En los momentos de despedida puede convertirse en vínculo: si el docente es un apasionado de la lectura, puede transformarse en diferentes tipos de punto de libro dentro de un buen libro; si se trata de una apasionada de las actividades de ciencias, puede servir de base para enigmas que resolver con una invitación a un museo científicos; si se trata de un apasionado de la música, puede ser un CD con canciones que los compañeros y compañeras hayan elegido pensando en él y cuya carátula sea el elemento elegido.

Así, con sorpresa y significado, junto con un hilo conductor simbólico que se va repitiendo, todos los miembros de la comunidad educativa forman parte de una despedida sin dejar de ser ellos

mismos, con sus diferentes perfiles, personalidades, pasiones, situaciones, etc. ◀

Plasmar la huella dejada por las personas que van del centro es también un elemento que aporta valor. Por ejemplo, podría haber en espacios como la sala de profesorado un lugar donde recoger las fotos y otras informaciones de los maestros y maestras que han pasado por la escuela. El día que el docente abandone el centro, él mismo puede poner su foto al lado de la de otros docentes que han marchado antes. Al

AULA DE...

Cultura de centro

Clima y cultura de centro

P



Imagen 3. Plasmar la huella de las personas que han pasado por el centro aporta valor a la despedida y genera comunidad

Y... PARA CONTINUAR CON EL VÍNCULO

Después de la despedida, por qué no plantear la posibilidad de seguir compartiendo el viaje, el contacto, la aportación. A modo de ejemplo:

- Crear una comisión de alumnos, maestros y familias que han estado vinculados al centro que se puede ir ampliando curso a curso y que puede mantener vivo el espíritu y los valores de la escuela con fotos, artículos, a través de las redes sociales; hacer colaboraciones puntuales en conocimientos; hacer de voluntarios, de embajadores del centro; participar en las celebraciones de aniversarios de escuela (10, 20, 30... años de la escuela); mantener vivo el archivo histórico del centro; crear un espacio emocional y de conocimiento compartido.
- Enviar cada curso felicitaciones de Navidad, mensajes deseando un buen inicio de curso o con otros significados para el centro. Internet permite hacer creaciones y envíos de manera rápida y sencilla.
- Montar cada curso situaciones de participación en las que tengan cabida y con invitación expresa: conciertos, cursos literarios, jornadas dedicadas a temas diversos, charlas, excursiones y salidas, rúa de Carnaval, etc.

AULA DE...

HEMOS HABLADO DE:

- **Clima y cultura de centro.**
- **Promoción institucional.**
- **Gestión del cambio.**

AUTORÍA

Mercè Parés Miquel

Maestra y logopeda
mpares4@xtec.cat

Xavi Gual Aresté

Maestro
xgual@xtec.cat

cabo de un tiempo, cuando su volumen sea considerable, se puede ir creando con todas ellas una imagen de partes representativas del centro con las fotografías del profesorado en miniatura hechas mediante una aplicación informática (como la que se presenta en la imagen 3 de la página anterior).

En las aulas, el comedor, etc., se pueden ir creando dinámicas con esta intención, pero en formatos variados. A modo de ejemplo, dejar los nombres de los niños y niñas que se van en un lugar visible del centro con frases de buenos

deseos para todos ellos y que presidirán el curso.

Mantener el compromiso de hacer partícipe a toda la comunidad a través de comunicaciones o de la página web es un elemento que también puede ayudar a asegurar que nada quede pendiente.

El momento simbólico ha de mantener este aire de singularidad, con tiempo suficiente para vivirlo y digerirlo, que no falte nadie. La intención y la presencia son esenciales para que adquiera sentido y fuerza. **Es un momento solemne, en el**

que han de tener cabida los objetos, las palabras, las personas, los gestos y las emociones. ■

NOTA



* Mercè Parés y Xavi Gual fueron formadoras de *Cultura de centro* en el programa de formación de directivos del Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya (2007-2011). Formaron parte del equipo de elaboración del módulo formativo.

Este artículo fue solicitado por AULA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA en febrero de 2016 y aceptado en abril de 2016 para su publicación.