

CONSTELACIONES FAMILIARES EN LA EDUCACIÓN

Pilar Feijoo Portero – Abril de 2007

CONSTELACIONES FAMILIARES Y TEORÍA DE SISTEMAS:

Las *Constelaciones Familiares (CF)*, desarrolladas por el pedagogo alemán Bert Hellinger, son una herramienta para comprender las dinámicas internas de las situaciones que experimentamos las personas en nuestras relaciones con los demás. En muchas ocasiones, las CF ayudan a desbloquear situaciones estancadas, donde el amor, aun existiendo, no fluye; y donde la fuerza para actuar y resolver está tan debilitada que de hecho, nada se resuelve..

Como teoría, las CF se apoyan en la Teoría de Sistemas.

La *Teoría de Sistemas (TS)*, gracias a Minuchin, Bertalanffy, Boszormenyi-Nagy y otros, enseña que las personas estamos relacionadas unas con otras en una red inconsciente de relaciones, y que si hay desorden en un sistema, la salud, las relaciones y a la motivación para aprender de algunos de sus integrantes se resiente.

Por desorden en el sistema se entiende el hecho de que, por ejemplo, los padres actúen como hijos y éstos como si fueran sus padres. O que no haya límites claros entre los hijos y los padres como pareja. O que una madre/padre pretenda aliarse su hijo o hija en contra del otro cónyuge. O que los adultos lancen a los niños mensajes vinculantes y contradictorios, de tal manera que, hagan lo que hagan, los niños serán rechazados o castigados. En el ámbito educativo hay desorden, por ejemplo, si los maestros se alían con los alumnos en contra de sus padres o si se sienten más importantes que éstos en la vida de sus hijos. También hay desorden si la autoridad está al revés y quienes no tienen poder acaban mandando porque quienes lo tienen se inhiben de usarlo. En resumen, como la escuela es un sistema dentro de un sistema mayor (la sociedad), y en ella confluyen los propios sistemas familiares de profesores y alumnos, la TS resulta útil para captar su complejidad y actuar en concordancia.

También las constelaciones familiares son útiles y están teniendo una buena acogida en el contexto de la educación, ya que permiten a los agentes educativos comprender situaciones y conductas que, de otro modo serían incomprensibles e inabordables. Esta combinación de la Teoría de Sistemas y Constelaciones Familiares ha dado lugar a la llamada Pedagogía Sistémica tal como la entiende y la está desarrollando Angélica Olvera. Actualmente, se están impartiendo diplomaturas y másteres en Pedagogía Sistémica en diferentes lugares del mundo.

EL MÉTODO DE LAS CONSTELACIONES FAMILIARES:

Bert Hellinger, terapeuta familiar, observó que cuando en un grupo pedía a un participante que representara a alguien de la familia de uno de sus pacientes, presente también en el grupo, esta persona adoptaba maneras similares a las de la persona representada, aunque no la conociera. Se sorprendió de que algunas veces, los representantes mencionaran sentir dolencias y estados anímicos que coincidían con los representados, aunque éstos hubieran muerto ya. Llegó a la conclusión de que la información permanecía, de alguna manera, en el paciente (aunque éste no supiera que lo sabía) y que esta información llegaba, de alguna manera, al representante de su familiar.

Lo más interesante fue comprobar que al elegir a representantes para el sistema familiar de un paciente, se podía observar el problema de fondo, es decir, la manera en que el sistema estaba desordenado (Por ejemplo, el paciente se situaba como si fuera padre de su propio padre, en lugar de ocupar su posición de hijo). Otras veces, se observaba que el paciente estaba inconscientemente ligado a destinos trágicos de familiares de otras generaciones, lo cual le impedía acometer con éxito los desafíos de su propia vida.

A menudo, tras el despliegue de la constelación, se producía un movimiento espontáneo de algún representante (acercarse o alejarse de alguien), y esto traía como consecuencia un alivio inmediato de la tensión entre los representantes y, al tiempo, una mejoría en la sintomatología del paciente. Hellinger llegó a la conclusión de que estos movimientos de la constelación generaban buenos efectos en el paciente y su sistema.

Otras veces, la mejoría se producía cuando el representante del paciente repetía frases sanadoras propuestas por Hellinger, por ejemplo: "Ahora sé que soy tu hijo y tú mi padre" o, "Por favor, mírame con buenos ojos si tomo mi vida y la vivo". Estas frases servían para que el amor fluyera de nuevo en el corazón del paciente y se volviera más inclusivo que excluyente en sus relaciones consigo mismo, con los demás y con la vida en general.

El método de las constelaciones familiares se ha desarrollado y extendido por el mundo en estos últimos 20 años y sus beneficios pueden aplicarse, además de a la terapia, al mundo de las organizaciones, al ámbito de la salud, al de la educación y al del crecimiento humano en general.

En el ámbito de la educación, se ha visto que cuando un maestro o maestra realiza una constelación acerca de un alumno o alumna que presenta dificultades, su mirada se hace más amplia, integra a su familia y, de alguna manera, encuentra la manera de ayudar sin salirse de su papel de maestro ni quemarse en el intento. Esta mirada "desde el corazón", acaba beneficiando a su alumno aunque nada le mencione. Como dice Hellinger, es una ayuda "desde la actitud".

QUE ENSEÑAN LAS CONSTELACIONES FAMILIARES:

Después de años de comprobación y experiencia con multitud de personas y familias, Hellinger llegó a la conclusión de que hay una serie de principios sistémicos que influyen en la vida de las personas, tanto si se conocen como si no. Estos principios o leyes, también llamadas órdenes del amor, pues son la condición para que el amor y la vida fluyan, pueden resumirse en tres: Pertenencia, Equilibrio y Orden.

LEYES DE LOS SISTEMAS (ÓRDENES DEL AMOR)

1) Ley de la pertenencia: si se excluye, ignora u olvida injustamente a alguien que pertenece al sistema, se produce desorden. Es decir, surgen problemas que no encuentran solución hasta que se restituye lo excluido.

En el ámbito de lo educativo esto quiere decir que nuestra fuerza educativa se relaciona con nuestra predisposición a dar un lugar de honra y respeto a las personas que forman parte del sistema educativo (con independencia de que nos gusten o no). Dicho de otra manera: nuestro cerebro inconsciente no tolera exclusiones. A más personas excluidas, menos fuerza para educar.

Para sentir la motivación y la fuerza necesaria para educar a un alumno o alumna, las personas a las que hay que reconocer pertenencia y dar un lugar digno porque forman parte del sistema educativo son:

- La familia de ese alumno o alumna, tal como es, ya que de ella tomó la vida y hacia ella siente lealtad incondicional. Si un niño o niña rechaza o excluye a alguien de su familia, haya hecho lo que haya hecho este familiar, se debilita y pierde energías para aprender e integrarse en la escuela.
- La sociedad en general, tal como es, que crea los cauces para que las nuevas generaciones sean escolarizadas.
- Las personas que gestionan la educación a nivel político, tal como son.
- Las personas que atienden la educación desde cargos públicos: por ejemplo, los inspectores e inspectoras de educación, tal como son.
- Las personas que ostentan la dirección del centro educativo, así como el resto de cargos de gestión, tal como son.
- Los maestros y maestras más veteranos nosotros, que seguro hacían las cosas "de otra manera", pero a la que también hay que asentir, pues siempre se construye a partir de lo que otros hicieron antes.
- El resto de colegas que también trabaja con aquellos a quienes consideramos "nuestros" alumnos (¿Nuestros?).
- Otros profesionales que miran al niño o niña desde posiciones diferentes de la educativa (por ejemplo, orientadores y terapeutas).

Para generar en nuestro interior actitudes inclusivas en lugar de excluyentes, podemos imaginarnos delante de todas estas personas y decirles: "Os doy un lugar. Yo también formo parte de vosotros".

2) La ley de las compensaciones: si se produce desequilibrio entre “dar” y “tomar”, surgen problemas hasta que el equilibrio se reestablece.

Esta ley determina que cuando alguien da más de lo necesario, estimula la agresividad de quien recibe más de lo que necesita (aunque lo tome e incluso lo reclame). También ocurre que quien da más de lo que recibió “se quema”. Es como si en el inconsciente tuviéramos un sensor que nos debilita cuando establecemos relaciones de dependencia innecesaria o de sobreprotección.

El modo de potenciar el equilibrio entre lo que recibimos y lo que damos es:

- Afrontar nuestro trabajo como un servicio que ofrecemos a cambio de un beneficio
- Mostrar hacia las imperfecciones de otros la misma tolerancia que debemos aprender a mostrar hacia las nuestras. Aceptar que somos humanos e imperfectos es la base para corregir los errores con cariño.
- Tomar con agradecimiento las oportunidades de desarrollo y calidad de vida que nuestra organización nos da al trabajar para ella, valorar lo que hace bien y reconocer el esfuerzo de otros para mejorar las cosas
- Al cometer errores o contraer culpa, asumir la responsabilidad y hacer algo bueno para corregir o reparar el daño
- Al ayudar a otros, ayudarles a que se ayuden, hacerlo de modo que no nos “deban” nada, renunciar a ayudas que superan nuestras posibilidades y, sobre todo dejar de sentirnos imprescindibles en la vida de los demás.

3) La ley de la primacía (o ley del orden): quien se pone por delante de un anterior, se debilita y sale perdiendo. Quien pretende ocupar un lugar que no es el suyo, se “quema”.

Los sistemas humanos tienen un orden jerárquico que hace que unos individuos tengan prioridad sobre otros en algunos aspectos. Este orden es arcaico y se remonta a los tiempos en los que el individuo era menos importante que el colectivo o tribu a la que pertenecía. Gracias a esta supeditación del individuo a la colectividad, aumentaban las posibilidades de supervivencia de todos.

Aunque hoy en día las cosas han cambiado mucho en relación con los tiempos primitivos, nuestro inconsciente sigue siendo fiel a la ley de las primacías y castiga, sobre todo, la arrogancia.

Arrogancia quiere decir actuar sin tener en cuenta el orden de las jerarquías. Por ejemplo, hay arrogancia cuando un subordinado habla a su jefe dándole órdenes o un jefe teme dar órdenes por temor a que un subordinado se moleste. También hay arrogancia cuando un hijo se siente más grande e importante que sus padres, cuando un maestro cree ser mejor para educar a un niño que la familia a la que éste pertenece. En resumen: arrogancia es no reconocer cuándo alguien es más importante que uno mismo.

La arrogancia debilita a quien la tiene, pues es el propio inconsciente quien no la tolera. Por otro lado, quien se cree superior sin serlo pierde la oportunidad de ser bien mirado y cuidado por quienes tiene delante. Antes o después acaba perdiendo en la lucha de poderes.

En relación con los destinatarios del servicio que la escuela aporta a la sociedad, a los ojos del maestro, primero van los padres y después los hijos. Cuando un maestro se alía con un hijo en contra de sus padres provoca un serio desorden que se traduce en: a) desimplicación del hijo con los estudios y b) conflicto con la familia en la que sale perdiendo el maestro.

En relación al alumno o alumna, el maestro debe saber que sus padres y su familia son más importantes que su propia persona. Un maestro o maestra respeta el orden cuando puede imaginarse frente a los padres o tutores de un alumno y pensar: "vosotros sois primero y yo voy después".

Pero también es importante que, para experimentar nuestra fuerza educativa como maestros(as), así como para ser respetados en nuestra autoridad, nos conviene reconocer y respetar la autoridad de quienes van por delante de nosotros en el sistema educativo, esto es:

- El estamento político que en cada legislatura se ocupa de los temas educativos: es importante mirarles con seriedad, reconocer cuándo lo hacen bien y depositar en ellos nuestra esperanza de que respondan al encargo que les hace la sociedad en cuanto a la instrucción y cuidado de las nuevas generaciones.
- Los gestores del funcionamiento del centro: a los que hay que mostrar disposición a tomarse en serio sus planes de mejora en cuanto a la calidad del servicio educativo que el centro ofrece a la sociedad, y a los que hay que ver como personas que ostentan jefaturas legítimas, es decir: que asumen la función de organizar y coordinar nuestro trabajo de maestros y maestras.
- Los colegas que, además de dar clase, asumen responsabilidades organizativas: coordinadores de ciclo, etc.
- Los colegas que son, además profesores, tutores o tutoras de los alumnos a quienes impartimos asignaturas específicas.
- La veteranía: colegas que llevan más tiempo que nosotros en el mundo de la educación y, solo por eso, han acumulado más experiencia y presencia.

Con una actitud interna de respeto ante los que van delante y, sistémicamente hablando, son más grandes que uno mismo (con independencia de la valía personal que se tenga), así como siendo capaces de agradecer lo que nuestros propios maestros y maestras nos enseñaron cuando íbamos a la escuela, desarrollamos una buena intuición para colocarnos con responsabilidad y carisma ante quienes van detrás de nuestra autoridad como maestros y maestras, esto es: el alumnado.

EN RESUMEN:

En relación con el orden de los sistemas, podemos extraer tres máximas:

- Quien no está en su lugar en cuanto a la escuela como organización, se debilita como maestro o maestra.
- Quien no se inclina con respeto ante quien tiene más autoridad, tampoco desarrolla la fuerza necesaria para que su autoridad legítima sea respetada.
- Quien no pudo tomar lo que le ofrecieron sus maestros o no sabe agradecer lo que le dieron, tampoco tiene mucho para dar como maestro. Dicho de otro modo, quien no es buen aprendiz, tampoco avanza mucho como enseñante. Por mucho que se esfuerce.