



MODELO PAZ EDUCA: EJE DISCIPLINA FORMATIVA

Rodrigo Bassaletti Contreras
Patricia González López

Fundación Paz Ciudadana

Abril, 2017

Autores:

Rodrigo Bassaletti Contreras
Patricia González López

Diagramación y diseño:

Gustavo Hermosilla Astudillo

Santiago, Chile

Edición: Comunicaciones Fundación Paz Ciudadana

Mayo 2017

© Fundación Paz Ciudadana

Registro de Propiedad Intelectual N° 277.481 (02/05/2017)

ISBN 978-956-7435-53-1

Fundación Paz Ciudadana

Valenzuela Castillo 1881. Providencia. Santiago, Chile

Teléfono: (562) 223633800

Email: fpc@pazciudadana.cl

www.pazciudadana.cl

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| DESCRIPCIÓN EJE: DISCIPLINA FORMATIVA | 5 |
| Convivencia escolar y disciplina | 5 |
| Enfoque de la disciplina formativa | 7 |
| Convivencia, conflicto, indisciplina y violencia escolar | 9 |
| COMPONENTE “PLAN DE ENSEÑANZA DE COMPORTAMIENTOS ESPERADOS” | 11 |
| Implementación | 11 |
| COMPONENTE “SISTEMA DE RECONOCIMIENTO” | 15 |
| Implementación | 15 |
| COMPONENTE: “MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR” | 18 |
| Fundamentación | 18 |
| Implementación del componente | 19 |
| Componente “Gestión de vínculos positivos” | 23 |
| Antecedentes | 23 |
| Concepto de competencia | 25 |
| Implementación del componente | 26 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | 37 |

INTRODUCCIÓN

El Modelo de Gestión de la Convivencia Escolar Paz Educa propone cuatro ejes de trabajo¹, cada uno de ellos formados por componentes. El objetivo de este documento es describir el Eje Disciplina Formativa, profundizando en sus bases teóricas y sus componentes.

Este eje se funda en la premisa de que la convivencia es un aprendizaje más a lograr dentro de una comunidad educativa, por lo cual sus objetivos apuntan al desarrollo integral de los estudiantes y sus acciones se diseñan para la totalidad de éstos (prevención universal).

Contempla cuatro componentes, los cuales se orientan a un fin específico dentro de la disciplina formativa. Para efectos de la implementación del programa Paz Educa, cada uno de éstos es trabajado, inicialmente, de manera independiente para luego constituirse en la base que sustenta los otros ejes de trabajo.

En el presente documento se describirán los siguientes componentes: “plan de enseñanza de comportamientos esperados”, “sistema de reconocimiento”, “manual de convivencia escolar”, y “gestión de vínculos positivos”. Se puntualizará en cada uno acerca de su definición, objetivos, relevancia, fundamentos y consideraciones para su implementación.

Finalmente y como anexo a este documento, se adjuntará material complementario que servirá como apoyo para la traducción de los componentes en acciones prácticas.

¹Ejes de gestión del modelo Paz Educa:
1. Disciplina formativa; 2. Sistema de información; 3. Prevención Focalizada, y 4. Prevención situacional.

DESCRIPCIÓN EJE: DISCIPLINA FORMATIVA

El eje de disciplina formativa busca desarrollar en los integrantes² de la comunidad educativa aquellos valores declarados en el proyecto educativo institucional del establecimiento (PEI) y que se relacionan con ciertos comportamientos que la institución desea promover en sus miembros (expectativas de comportamiento). Su relevancia se ubica precisamente en ese proyecto educativo, único para cada comunidad, que representa los fines de aprendizaje que persigue cada institución y que enmarca el tipo de convivencia escolar a la cual se aspira.

Convivencia escolar y disciplina

Hay múltiples definiciones de la convivencia escolar, siendo un término mayormente utilizado en el contexto hispanoamericano. Tal como se señaló en el documento de presentación del modelo de gestión Paz Educa, se utilizará la conceptualización declarada en la Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar, la cual la define como la “coexistencia armónica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes” (Ministerio de Educación, 2011).

Teniendo en cuenta esta definición, es posible destacar algunos aspectos, los cuales plantea Cecilia Banz (2008a), al analizar la Política de Convivencia Escolar del Ministerio de Educación chileno:

- a. “La convivencia escolar es la relación entre todos los actores institucionales”, lo cual puntualiza que tanto niños, niñas, adolescentes y adultos participan en esa convivencia. Vale decir, que son sujetos de derechos y responsabilidades, con roles dentro de la comunidad educativa.
- b. “La convivencia es fruto de las interrelaciones de todos los miembros de la comunidad escolar, independiente del rol que desempeñen”, lo cual implica que tales actores no sólo participan, sino que son agentes en la construcción de una convivencia que será dinámica y cambiante en el tiempo.
- c. “Existe una relación intrínseca entre calidad de la convivencia y calidad de aprendizaje”, en donde la calidad de la primera será primordial en la formación para la ciudadanía y para favorecer las instancias de aprendizaje cognitivo, mejorando los resultados esperados. Este último punto lo corrobora la Agencia de Calidad al analizar los resultados Simce 2014.

Como se planteó anteriormente, cada uno de los estamentos de la comunidad educativa asumen un rol determinado dentro de la organización escolar: los estudiantes,

² En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como “el docente”, “el estudiante” y sus respectivos plurales (así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo) para referirse a hombres y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática de nuestra lengua y tiene por objetivo evitar las fórmulas para aludir a ambos géneros en el idioma español (“o/a”, “los/las” y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión lectora.

como núcleo central del quehacer de una institución educativa; los docentes, como facilitadores o guías del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes; los padres y apoderados, como primeros referentes educativos del estudiante y por lo tanto, alineados con el proyecto educativo del establecimiento educacional; los asistentes de la educación, funcionarios no-docentes del colegio, cada uno de los cuales orienta su actividad para apoyar el desarrollo de los fines educativos de la institución; y finalmente, los directivos, como líderes a cargo de velar por el cumplimiento del proyecto educativo institucional.

Cada uno de estos roles conlleva responsabilidades que cumplir, con el fin de alcanzar los objetivos educativos a los que adhiere al pertenecer a esa comunidad (Ministerio de Educación, 2012). En este sentido, el concepto de disciplina se entenderá como el cumplimiento efectivo de estos roles, traducidos en normativas y procedimientos que debiesen ser claros, construidos por toda la unidad educativa y cuya transgresión no se refiere solamente a las faltas de los estudiantes, sino también a las de todos los miembros de la comunidad (Banz, 2008b).

Efectivamente, la disciplina es una parte de la convivencia, tal como si se tratara de un subconjunto de ella: aquél centrado en los acuerdos que la comunidad toma con tal de alcanzar sus objetivos. Por otra parte, Yáñez y Perdomo (2009), enfatizan las diferencias entre la dimensión moral, es decir, aquella cuyos conflictos ataúnen a principios obligatorios universales que señalan qué tipo de acciones deben ser evitadas para no afectar el bienestar físico o emocional del otro (respeto, protección de la dignidad), y la dimensión social, correspondiente a conflictos que ataúnen a las convenciones de una comunidad específica (normativas). De esta manera, puede entenderse la disciplina en el marco de la dimensión social de la convivencia, sustentada en la dimensión moral, y representada por los valores manifestados por cada proyecto educativo.

Esta diferencia es relevante cuando se plantea el enfoque de disciplina formativa, el cual distingue las normativas como convenciones sociales, las cuales pueden ser cuestionadas y sufrir modificaciones (como por ejemplo, el uso de uniforme escolar), y las diferencias de los valores en tanto principios morales incuestionables (como el valor de la dignidad). Las normativas son vistas como herramientas, basadas en los valores de la comunidad. De esta manera, los principios constituyen los fundamentos a los cuales se apelará para entender el sentido de cada norma. El esquema siguiente sintetiza estas ideas:

Figura N° 1: La disciplina dentro de la convivencia escolar.



Enfoque de la disciplina formativa:

Un enfoque formativo de la convivencia supone tener en cuenta que la disciplina es un aprendizaje en sí mismo, que debe construirse e intencionarse para entender qué significa ser parte de una comunidad, reconocer el rol propio y las responsabilidades asociadas a él. De esta forma, la disciplina se vuelve “formativa”, respondiendo a las inquietudes de la política en convivencia escolar: formar ciudadanos autónomos, que puedan desempeñarse en marcos comunitarios más amplios (Ministerio de Educación, 2012).

El eje de disciplina formativa toma su nombre para enfatizar la relevancia de este cambio de paradigma, en donde tanto normativas como los valores que subyacen a ellas, deben ser co-construidas, enseñadas y practicadas por los miembros de la comunidad. En Chile, el equipo Valoras UC de la Pontificia Universidad Católica de Chile, ha trabajado por más de 10 años promoviendo este enfoque, planteando diferencias con un enfoque tradicional o autoritario de entender la disciplina, el cual estaría centrado en desarrollar la obediencia por parte del estudiante, situando a la norma como objetivo del aprendizaje per se. Algunas de las características centrales del enfoque formativo, en oposición al enfoque tradicional de control, se sintetizan en la tabla que se muestra a continuación:

Tabla N° 1: Características de los enfoques disciplinarios “de control” y “formativo”

| ENFOQUE DE CONTROL (TRADICIONAL O AUTORITARIO) | ENFOQUE FORMATIVO (DEMOCRÁTICO) |
|---|---|
| EL objetivo de aprendizaje es el valor de la obediencia . Puede desarrollar tendencia a la sumisión o a la rebeldía irreflexiva. | El objetivo de aprendizaje es el valor de la autonomía moral . La reflexión disciplinaria promueve el autocontrol y la autodisciplina. |
| La norma debe cumplirse porque es “lo que debe hacerse”, existiendo escasa o nula comprensión del sentido de la misma. | Comprensión del “sentido de la norma”, la cual se entiende como herramienta basada en los valores institucionales. |
| El control es externo y centrado en las sanciones frente a las transgresiones. | Se busca la auto-regulación en base a la construcción de sentido de la norma, por lo cual las consecuencias implican una relación con la falta y un fundamento en el aprendizaje o la dignidad propia o de otros. |
| El educador es quien aplica la sanción. | El educador es quien guía el proceso reflexivo en torno al sentido de la norma y la asunción de las consecuencias, las cuales son aplicadas por toda la comunidad. |
| Para abordar transgresiones se buscan explicaciones individuales de la falta: ¿Por qué hiciste tal cosa? | Para abordar la transgresión se buscan descripciones, con tal de guiar la reflexión: ¿Qué te pasó cuando...? ¿Cómo sucedió? ¿En qué momento sentiste que no pudiste controlarte? |
| Enfatiza el castigo, entiéndolo exclusivamente como la sanción correspondiente a determinada falta. | Enfatiza el reconocimiento, entendiendo el castigo como una consecuencia que involucra tanto sanciones como actos reparatorios de la falta. |

Fuente: Halcartegaray y Soro, 2008

Cabe señalar que en el enfoque de control, la comunidad escolar debe acatar las normativas confeccionadas e impartidas por las autoridades escolares, mientras que en el enfoque formativo todos los actores institucionales participan del proceso de construcción y actualización de las mismas, las que son perfectibles. Es por ello que este enfoque también es llamado “democrático”, lo cual no debe entenderse como la inexistencia de sanciones (que sería una manera inadecuada de entender lo “democrático”), sino todo lo contrario: el participar del proceso de construcción de las expectativas de comportamiento exige a quienes asumen el rol de administrar las normativas de la comunidad ser consistentes con las consecuencias definidas

frente a las transgresiones que puedan darse, asegurando la inclusión de medidas reparatorias de carácter formativo. Sólo de esta manera se valida la participación y la visión de las normas como acuerdos comunitarios.

Al aceptar la convivencia esperada como un aprendizaje, se pone el énfasis en las habilidades socio-éticas y emocionales necesarias para desenvolverse en las relaciones interpersonales. Gestionar la convivencia desde esta perspectiva, supone entonces sensibilizar e informar a la comunidad sobre la convivencia que se espera, organizar la forma de enseñanza de los valores institucionales y los comportamientos esperados, reconocer sistemáticamente los avances individuales y colectivos en esta área, co-construir normas y procedimientos formativos, y organizar la administración de las clases teniendo presente este marco general de acuerdos. Tales objetivos, se abordan en cada uno de los componentes del eje de disciplina formativa, descritos en la tabla N° 2:

Tabla N° 2: Componentes del eje de disciplina formativa.

| | |
|---------------------------------|--|
| EJE DISCIPLINA FORMATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Plan de enseñanza de comportamientos esperados. • Sistema de reconocimiento. • Manual de convivencia escolar. • Administración de aula. |
|---------------------------------|--|

Convivencia, conflicto, indisciplina y violencia escolar:

Con esta mirada amplia de la convivencia es posible reconocer el conflicto como una oportunidad de aprendizaje y no como un problema. En efecto, se entenderá el conflicto como una oposición o un desacuerdo entre dos o más personas, a partir de intereses cuya resolución plantea “aparentemente” la satisfacción de sólo una de las partes involucradas (Unidad de Transversalidad del Ministerio de Educación, 2011). En este sentido, trabajar en el conflicto implica necesariamente identificar los intereses en juego para, en el mejor de los casos, buscar una solución satisfactoria para todos los participantes; o bien, encontrar un acuerdo que permita la mantención de esta coexistencia armónica entre los miembros de la comunidad.

Por sí solo, un conflicto no es sinónimo de violencia. Sin embargo, un manejo inadecuado de la situación puede llevar a episodios agresivos o violentos. De igual forma, situaciones de indisciplina, vale decir, transgresión a las normas sociales o comportamientos del alumnado no ajustados a las normas establecidas (Ortega y

Del Rey, 2003), no necesariamente implicarán agresión (por ejemplo, llegar atrasado a la clase), pero al igual que en el conflicto, su abordaje puede implicar una escalada agresiva. Por esta razón y en primer lugar, cobra relevancia separar aquellas situaciones donde lo principal es la transgresión de los acuerdos (transgresión a las normas) y aquellas que implican directamente una transgresión de los valores fundamentales, es decir, aquellos relacionados con la dignidad de las personas, y en donde sí se encontrarán conductas que impliquen agresión y/o violencia. Estas diferencias se profundizarán al abordar la construcción del Manual de Convivencia Escolar.

En los apartados siguientes se describirán los cuatro componentes que conforman el eje de disciplina formativa: plan de enseñanza de comportamientos esperados, sistema de reconocimiento, manual de convivencia escolar y gestión de vínculos positivos con los estudiantes.

COMPONENTE “PLAN DE ENSEÑANZA DE COMPORTAMIENTOS ESPERADOS”

Este componente contempla la instauración de un sistema anual que organice la forma en que cada colegio va a educar a sus integrantes en sus valores institucionales y expectativas de comportamiento asociadas a ellos. Para poder construir este sistema, es necesario que cada colegio identifique aquellos valores institucionales a los que adscribe en su proyecto educativo y los operacionalice en comportamientos esperados para toda la comunidad.

Dentro de sus objetivos centrales está la formación de la comunidad escolar en valores y comportamiento pro social. Por otro lado, se busca generar una coherencia entre los integrantes de la escuela que facilite el entendimiento y adhesión a las normas establecidas por cada establecimiento, asociadas a lo disciplinario.

Por su gran sentido formativo se constituye en uno de los componentes que da sustento a este eje, ya que promueve el valor de la autonomía moral, que espera el modelo de disciplina formativa. Asimismo, su relevancia está dada por la generación de una cultura escolar centrada en la enseñanza y promoción de comportamientos esperados, más que en la instauración de normas que apuntan sólo a desarrollar la obediencia.

Implementación:

Para instalar un sistema de enseñanza de comportamientos esperados para los estudiantes, asociados a los valores institucionales, se requiere considerar las siguientes acciones:

1. Definición de valores institucionales: En caso de no explicitar valores institucionales en el proyecto educativo del establecimiento, o contar con un número mayor a tres valores, se debe llevar a cabo un proceso comunitario que permita esta definición. Para esto se sugieren las siguientes instancias:

- Reflexión de valores para el PEI: se puede iniciar una reflexión en torno al tema presentando la misión y visión del colegio en espacios como consejos de curso, reuniones docentes, con funcionarios y/o con apoderados. El objetivo de este ejercicio, debe ir encaminado a la elección de tres valores que reflejen ese proyecto y que de alguna forma puedan ser guías de todo lo que el colegio aspira en el área de formación. Para ello, se puede trabajar con: lluvia de ideas en torno a los valores que se desprenden del PEI, debatir en torno a cuáles son más representativos o cuáles son más integradores, buscar definiciones para elegir la más adecuada.

- Reflexión y análisis del significado de cada valor: En el caso de que el colegio dentro de su proyecto mencione explícitamente más de tres valores institucionales, se puede entregar información respecto del significado de cada uno, para una posterior elección, utilizando espacios como consejos de curso, reuniones de profesores, funcionarios y apoderados. Al igual que en el ejemplo anterior, se puede debatir en torno a cuáles valores podrían ser más representativos o cuáles podrían integrar otros valores que se mencionan (por ejemplo: la “responsabilidad” podría incluir a la “honestidad”).
- Votación de valores: Se organiza una votación a nivel de toda la comunidad de los valores que identifican el proyecto educativo del establecimiento. La votación se organiza en torno a 5 o 6 valores, de los cuales se seleccionan las tres primeras mayorías como los valores institucionales.

2. Construcción de tablas de comportamientos esperados³: A partir de los valores seleccionados se definen las conductas asociadas a cada uno de ellos, que los estudiantes debieran aprender y mostrar en los distintos lugares del establecimiento escolar. En esta etapa se sugieren las siguientes acciones:

- Mesas de trabajo con representantes: una vez seleccionados los valores se conforman mesas de trabajo con representantes de cada estamento (un grupo para cada valor como mínimo), quiénes con apoyo del equipo directivo definirán las conductas esperadas por cada valor.
- Construcción por cada curso: Para dar un mayor grado de participación e involucramiento a los estudiantes se organiza un trabajo en aula con cada curso, donde ellos construyen expectativas de comportamiento para un valor y un lugar determinado del colegio. Esta información es posteriormente sistematizada para definir la tabla de expectativas final.

3. Construcción e implementación del plan de enseñanza de comportamientos esperados⁴: Una vez establecidas las tablas de comportamientos esperados, cada equipo debe definir de qué forma se trabajará el proceso de enseñanza-aprendizaje de estos comportamientos con su grupo de estudiantes. Este plan debe incorporar acciones durante todo el año escolar e involucrar distintas metodologías, además de tareas gestionadas por docentes.

En el proceso de implementación de un plan de enseñanza de expectativas es relevante que la comunidad tenga claro lo siguiente (Sprague y Golly, 2005):

- Si bien la comunidad puede destacar distintos valores, se sugiere que enfatice un máximo de tres. Entendiendo que, una menor cantidad de

³ En anexos se sugiere un formato para utilizar en la construcción de las tablas de expectativas con la comunidad. Ver página 37.

⁴ Ver formato para sistematizar Plan de enseñanza de conductas esperadas. Ver página 39.

valores simplifica la construcción y organización de los comportamientos esperados asociados a éstos.

- Las expectativas de comportamiento deben enunciarse:
 - a) **En términos conductuales**, es decir, en la forma **concreta** en que se observará la conducta, (por ejemplo “botar la basura al papelero” en vez de “cuidar el medio ambiente”).
 - b) **En forma positiva**, para que los estudiantes tengan claro lo que se espera de ellos y los adultos presten atención a lo que quieren, en lugar de lo que no quieren, facilitando la consistencia disciplinaria y la formación, (por ejemplo: “mantener el silencio” en vez de “no gritar”).
 - c) **De modo sencillo** (“cortar el agua del lavamanos” en vez de “evitar que el agua de la llave del baño quede abierta”).
- Describir y establecer las expectativas de comportamiento que se esperan en el establecimiento educativo no garantiza que los estudiantes presenten comportamientos apropiados. Se requiere de una enseñanza permanente y consistente en el tiempo.
- Las expectativas coherentes crean un ambiente más predecible y menos estresante.
- Las expectativas de comportamiento fortalecen una cultura de consistencia. Es importante que en la comunidad educativa, todos los adultos del establecimiento educativo conozcan de forma precisa lo que se espera de los estudiantes.
- Es necesario incluir a todos los estudiantes en el plan de enseñanza de expectativas de comportamiento positivo. Los estudiantes con conductas desafiantes se beneficiarán de este ambiente claro y coherente, y los profesores tendrán más oportunidades de proveer retroalimentación positiva y reaccionarán menos ante las conductas problemáticas.
- Expectativas conocidas por todos los estudiantes y adultos. Es importante que exista un listado de expectativas simples, que facilite que cualquier estudiante o adulto en la escuela pueda identificar rápidamente lo que se espera de ellos, para saber qué hacer en un momento determinado.

Considerando lo anterior, dentro de las posibles herramientas a incorporar en este plan de enseñanza se proponen:

- Actos cívicos: Al menos una vez al mes, en uno de los actos cívicos del colegio donde participan todos los estudiantes, se prepara una intervención referente al valor que se estará trabajando durante ese mes y sus expectativas de comportamiento.

- Difusión de valores y expectativas de comportamiento: Por medio de dibujos, afiches, pendones se difunden los valores y expectativas de comportamiento del colegio, en general y las específicas para lugares como comedores, baños y patios.
- Trabajo en aula⁵: En el espacio de orientación o consejo de curso se implementan sesiones de trabajo a realizar por cada profesor jefe, relacionadas con los valores y sus comportamientos asociados, al menos una vez al mes. Otra técnica que se enmarca en este espacio es el uso del *role playing* en el cual se lleva a los estudiantes a distintos lugares del colegio, donde deben ensayar los comportamientos esperados y también diferenciarlos de aquéllos que no se esperan. Por ejemplo: “Estamos en los baños, ¿qué comportamientos esperamos en este lugar? Cada grupo deberá preparar una escena que grafique un comportamiento que no se espera, y luego mostrar qué comportamiento es el adecuado para ese lugar”. Este ejercicio puede servir como detonador para una reflexión en torno a los valores que están detrás de este comportamiento.

⁵ En anexos se presenta un ejemplo para sistematizar y monitorear el trabajo de aula de los docentes entorno a los comportamientos esperados. Ver página 40.

COMPONENTE “SISTEMA DE RECONOCIMIENTO”

Este componente especifica y ordena las distintas instancias de reconocimiento para estudiantes, considerando los valores y comportamientos esperados definidos con anterioridad y que están alineados con el proyecto educativo. Un ejemplo de esto, es que si un establecimiento quiere trabajar en “participación” o el sentido de comunidad, los reconocimientos deberían ser colectivos (a grupos, a cursos) y no sólo individuales. De este modo, este componente representa la consistencia del establecimiento sobre lo que hay que reconocer, destacando lo esperado.

El objetivo de un sistema de reconocimiento es focalizar la atención en los comportamientos esperados para nuestra comunidad, y así facilitar el aumento y mantenimiento de los mismos. Se espera a partir de esto, conformar una cultura escolar centrada en lo positivo, que fortalezca constantemente los aprendizajes logrados en materia de convivencia.

En este sentido, la relevancia de este componente se traduce en transformar un contexto que está centrado sólo en respuestas punitivas frente a la trasgresión, a un espacio que enfatice el reconocimiento de las conductas esperadas, y la reflexión y reparación ante las situaciones transgresoras.

Implementación:

Para implementar un sistema de reconocimientos a estudiantes, es necesario contar con valores institucionales y comportamientos esperados asociados a ellos, que nos dan el marco para definir el **qué reconocer**. En este sentido esta práctica, viene a reforzar el trabajo realizado en el plan de enseñanza de comportamientos esperados, porque mantiene el foco en lo que queremos que suceda y no en la transgresión y sanción solamente.

Ahora para precisar el **cómo reconocer**, es decir, construir un sistema de reconocimientos acorde a cada establecimiento se sugiere considerar las siguientes etapas:

- **Diseño del sistema:** En esta etapa debe establecerse las distintas formas en que se harán los reconocimientos, para esto es importante indagar en los intereses de los estudiantes como primer elemento, además de revisar la factibilidad de gestionar recursos y/o la participación de otros estamentos para llevar a cabo este plan de trabajo. Asimismo, es necesario contemplar la frecuencia en la entrega los reconocimientos, la cual debe ser alta, de modo que se institucionalice como una práctica permanente del establecimiento, y no como sea visto como un hecho aislados⁶.

Al respecto, Sprague y Golly (2005) realizan algunas recomendaciones para construir un sistema de reconocimiento, entre las que se encuentran:

⁶ En anexos se presenta un ejemplo para sistematizar y monitorear el sistema de reconocimiento definido. Ver página 42

- Diseñar el sistema para todos los estudiantes.
- Hacer reconocimientos públicos para que sirvan de modelo a otros estudiantes.
- Usar reconocimiento o recompensas que sean del gusto de los estudiantes. Una buena forma de identificar lo que los alumnos valoran, es hacerlos participar en el desarrollo del sistema de reconocimientos.
- Aumentar el reconocimiento en los momentos más difíciles del año, por ejemplo antes de salir de vacaciones o en periodo de pruebas, en donde es más factible que los alumnos se porten mal.
- Incorporar el reconocimiento a profesores, padres u otros integrantes de la comunidad.
- El reconocimiento, para que sea eficaz, debe ser una práctica paulatina, de carácter social más que material, ya que los reconocimientos materiales podrían producir una instrumentalización de la práctica, es decir, “comportarse bien por el premio”.

• **Implementación del sistema:** Una vez construido el sistema de reconocimiento, antes de comenzar su implementación, es fundamental darlo a conocer a toda la comunidad, especialmente a los estudiantes, quienes deben saber que será lo que “estaremos mirando en ellos”, si es que queremos que tenga un efecto sobre sus comportamientos y sea un complemento al plan de enseñanza de conductas esperadas. Luego de esto, al momento de llevarlo a cabo se debe contar con un responsable de monitorear que se cumplan con los plazos propuestos para lograr un proceso sistemático en el tiempo que permita visibilizarlo frente a la comunidad.

A continuación se describen algunos ejemplos de reconocimientos utilizados por los establecimientos educacionales:

- *Diplomas en actos masivos o por curso:* De acuerdo al valor que se esté trabajando cada mes, las anotaciones de cada alumno u otro criterio definido de antemano por el colegio, se reconoce públicamente a un estudiante por curso.
- *Paseos o tardes recreativas:* De acuerdo al valor que se esté trabajando cada mes, las anotaciones de cada alumno u otro criterio definido de antemano por el colegio, se define qué curso por nivel será reconocido.
- *Día del jeans o jeans day:* La actividad consiste en dar la posibilidad a los estudiantes de asistir al colegio sin uniforme, durante una jornada académica. En distintos colegios, los centros de estudiantes utilizan esta actividad para recaudar fondos (los estudiantes que participan cancelan un bajo costo, por ejemplo, \$100, al centro de estudiantes). Al usar el

jeans day como reconocimiento, se puede recurrir a dos modalidades: establecer un día extraordinario para los cursos o estudiantes que desean ser destacados, o dentro de una actividad ya programada de jeans day, eximir de cobro a los alumnos reconocidos. Tiene la ventaja de ser una actividad que no implica recursos y que tiene alto impacto social en el estamento estudiantil.

- *Diario mural con fotografía del curso destacado del mes:* Estrategia utilizada por algunos colegios para destacar públicamente a aquellos cursos destacados por un comportamiento que refleje el valor mensual (por ejemplo, la asistencia en el mes dedicado a la responsabilidad). De ser utilizada, es una estrategia que implica tener claridad de los indicadores asociados al valor que se quiere destacar, y socializarlos previamente con los estudiantes. En la práctica, se ha visto que esta actividad tiene alto impacto no sólo en los estudiantes sino también en los apoderados del curso destacado, pero implica convertirla en una práctica constante y donde se procure además elegir distintos indicadores que permitan estimular a distintos cursos, y no siempre al mismo.
- *Premiación por pares:* Dentro de cada curso, es reconocido por sus propios pares quien contribuya a generar mayores espacios de buena convivencia, apoyo y colaboración mutua.
- *Cartas de felicitaciones al hogar:* Se reconoce mediante una carta al hogar los avances que ha mostrado el estudiante en las áreas que se encontraba con dificultades y la relación de esto con el apoyo entregado por sus padres y/o apoderados.
- *Llamadas telefónicas al apoderado o notas en libreta de comunicaciones:* Se reconoce la labor del apoderado en el comportamiento mostrado por su hijo/a. Para esto se le hace partícipe de las felicitaciones que ya ha recibido el alumno por parte del profesor.

COMPONENTE: “MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR”

Fundamentación

Desde la Política Nacional de Convivencia Escolar –impulsada por el Ministerio de Educación en los últimos años– se ha puesto énfasis en la construcción de normativas y protocolos que orienten la toma de decisiones en el área.

En la Ley 20.536 de Violencia Escolar, se señala textualmente que “todo colegio debe contar con un reglamento interno que regule las relaciones entre el establecimiento y los distintos actores de la comunidad educativa”, lo que se traduce en un conjunto de diferentes normativas y protocolos, incluyendo entre otros: un reglamento de convivencia escolar (o en palabras de Paz Educa, un Manual de Convivencia Escolar), un reglamento de evaluación, un reglamento para funcionarios, y reglamentos administrativos (Ministerio de Educación, 2011a).

El Manual de Convivencia Escolar o Reglamento de Convivencia Escolar, forma parte del reglamento interno del colegio, y corresponde a un documento que sirve para orientar el comportamiento de los diversos actores que componen la comunidad educativa: estudiantes, docentes, apoderados y asistentes de la educación. Define comportamientos esperados y aquellos no aceptados por la comunidad, y los procedimientos formativos (sanciones y acciones reparatorias) para las transgresiones. De igual manera, contempla los pasos que deben seguir sus integrantes en el caso de encontrarse frente a distintas situaciones, como en el caso de sospecha de maltrato infantil, situaciones de violencia escolar u otras (Ministerio de Educación, 2011b).

Asimismo, para que este documento sea parte de un contexto formativo se espera que esté acorde a la norma, considerando leyes nacionales vigentes y Convenciones Internacionales; y además, que se encuentre alineado con el Proyecto Educativo Institucional (Ministerio de Educación, 2011b). Cabe considerar además, que la reciente Ley 20.845 de Inclusión, incorpora cambios que obligan a los establecimientos educacionales a adecuar sus reglamentos de convivencia, frente a la disposición de prohibir toda forma de discriminación arbitraria que impida el aprendizaje y la participación de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2016).

En la misma línea, dentro del modelo Paz Educa, este componente materializa el enfoque formativo y preventivo, concretándose en el marco normativo de la comunidad. En efecto, cumple el rol de establecer una guía para el aprendizaje de los valores y principios que la comunidad educativa declara relevantes para su convivencia en el Proyecto Educativo Institucional, más que volcar la atención en la normativa per se. Por este motivo, se habla de “manual” y no de “reglamento” para nombrar al documento, ya que su sentido y relevancia es entregar, de manera articulada, respuestas y posibilidades para enfrentar distintas situaciones, que

promuevan la pertenencia, identidad y la sana convivencia de todos los integrantes de la comunidad.

En relación a lo expuesto, es necesario destacar que un manual de convivencia debe entenderse como una construcción colectiva, que se centra en lo que se espera de los integrantes de una comunidad educativa. Es decir, como un instrumento que facilite la formación de estudiantes y adultos. Es por esto que la mera elaboración de este documento no tendrá mayor impacto en la convivencia escolar, haciéndose necesario que ésta se relacione con las otras acciones que propone el programa y/o que ya realiza el colegio para desarrollar la gestión del área.

Implementación del componente:

La implementación de este componente supone una secuencia de acciones que se describirán a continuación. En este sentido, se entiende que el trabajo a realizar con el manual de convivencia es un proceso de constante revisión y monitoreo de su utilización, gestionado por cada comunidad educativa.

Construcción del Manual de Convivencia Escolar:

Un primer aspecto destacado en esta fase, es que este proceso deber ser guiado desde la mirada organizacional que se tiene sobre la formación de los estudiantes, la cual es explicitada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), tanto en la visión y misión educativa. El PEI debe enmarcar las acciones en el área de convivencia y constituirse como un articulador de la gestión en la escuela.

Es también fundamental reflexionar en esta etapa sobre lo que la comunidad entenderá como enfoque formativo de un manual de convivencia, ya que esta perspectiva no sólo debe acompañar el proceso de construcción, sino también guiará el uso del instrumento.

Otro tema importante en el proceso de construcción del manual de convivencia es la participación de toda la comunidad educativa, ya que por un lado, esto refuerza la idea de que es toda la comunidad la responsable del tipo de convivencia que se genera en el establecimiento; y por otro, se facilita la adhesión y validación del documento generado, otorgándole sentido.

Tal como lo plantean los ejes centrales de la Política Nacional de Convivencia Escolar, “la convivencia escolar es una responsabilidad compartida por toda la comunidad educativa y por la sociedad en su conjunto, y cada comunidad educativa debe constituirse en un garante de la formación y del desarrollo integral de las y los estudiantes, asumiendo los roles y funciones que le competen a cada actor” (Ministerio de Educación, 2012).

Por último, para que un manual cumpla con su función formativa y mediadora de las relaciones interpersonales de la comunidad educativa, debe ser conocido y reconocido por todos sus integrantes. Es importante considerar en este punto que la socialización no puede restringirse a la entrega parcial o total del documento, ya que es importante generar instancias de conversación que impliquen el entendimiento y apropiación de todos sus integrantes (considerándolas dentro del proceso de inducción).

Esta socialización también debe contemplar espacios destinados a involucrar en forma oportuna a los nuevos integrantes de la comunidad educativa en el conocimiento de las directrices que enmarcan los procesos formativos de los estudiantes de esa institución.

En el proceso de construcción del manual de convivencia escolar pueden identificarse cuatro etapas:

1. Inicial: esta etapa contempla dos instancias, ya que por una parte se refiere a la revisión de quiénes lideran el proceso en cada escuela, de las orientaciones emanadas del Ministerio de Educación, (exigencias, conceptos utilizados, entre otros), pero por otra parte, implicará el reconocimiento, dentro de la propia institución, de los documentos ya elaborados con anterioridad, especialmente del Proyecto Educativo Institucional, que como punto de partida de este trabajo, permite identificar los fundamentos que guían el proceso. De igual forma la revisión del manual de convivencia vigente, permitirá reconocer lo que ya se ha preparado o discutido con anterioridad en el colegio y quienes en el pasado han participado de este propósito.

Por último, esta etapa implica delinear el curso que se le dará a la construcción, generando una planificación al respecto y definiendo el formato a utilizar para generar el documento⁷.

2. Incorporación de la comunidad escolar: una vez identificados los elementos desde donde se iniciará el proceso de construcción y definida una planificación al respecto, se hace relevante llevar a cabo el proceso con la incorporación de la totalidad de la comunidad educativa. La forma de participación definida y los estamentos convocados dependerá de cada institución. No obstante, cabe señalar que mientras más integrantes o estamentos de la comunidad son invitados a participar, se conseguirá una mayor validación del resultado obtenido.

En este sentido, algunas estrategias a utilizar van desde mesas de trabajo con representantes de cada estamento a jornadas más específicas por cada curso, en el caso de los estudiantes, o en reflexiones pedagógicas con docentes y asistentes de la educación.

⁷ En anexos se presenta un formato para el manual de convivencia generado por Paz Educa. Ver página 43

3. Síntesis y validación: en esta etapa se sistematiza la información construida y recogida en la etapa anterior en donde se trabajó con toda la comunidad educativa. Este proceso de síntesis debe ser llevado a cabo idealmente por el equipo de convivencia, con el fin de obtener un producto preliminar que deberá ser validado ante el equipo directivo y el consejo escolar.

4. Socialización⁸: para finalizar el proceso de construcción del manual de convivencia es necesario dar a conocer a la comunidad este instrumento. Para esto es necesario utilizar distintas formas que permitan el acceso a sus integrantes, tales como: entrega del documento completo, entrega de resumen del documento, presentaciones verbales del documento, instancias de reflexión sobre éste en cursos, en reuniones de apoderados o de funcionarios, publicación en boletines o diarios murales de extractos, entre otras.

Utilización del manual:

Un manual de convivencia escolar para que sea útil a la comunidad debe materializarse como la guía para resolver las situaciones de conflicto y definir los pasos a seguir frente a hechos en los que se rompan los acuerdos de convivencia. Pero, también debe convertirse en el marco de la formación de sus estudiantes, por lo cual, en el uso que se le da a esta herramienta, debe estar inserto el logro del aprendizaje y desarrollo de los alumnos y no sólo el cumplimiento mecánico de una sanción o de un protocolo de actuación. Es decir, será necesario que el uso del manual de convivencia se enmarque en un contexto de análisis de las situaciones particulares, buscando la comprensión de cada una de ellas, para lograr impulsar la formación y no mantenerse en la visión punitiva de sólo castigar conductas no esperadas.

En este sentido, se entiende que no es suficiente la existencia de normas y reglamentos en un establecimiento educacional, ya que aun existiendo éstos, la convivencia puede deteriorarse o no lograr cumplir los objetivos formativos, ni la apropiación por parte de la comunidad educativa del sentido de una buena convivencia (Ministerio de Educación, 2012).

Monitoreo y evaluación:

Se sugiere que el manual de convivencia se revise de forma anual. Esto no implicará necesariamente la introducción de cambios radicales en el documento, sino más bien de ajustes, cuya necesidad va emergiendo del uso y puesta en práctica de lo definido en este instrumento. Se hace necesario entonces, en este proceso, revisar nuevamente los sentidos que cada integrante de la comunidad otorga al manual de convivencia, para avanzar en la construcción de un entendimiento y validación conjunta, especialmente reflexionando sobre el uso de éste.

⁸ Revisar en anexos ejemplos de formas de socialización en anexos, páginas 60-61

Dentro de esta acción, también es relevante recoger información respecto a la percepción de la comunidad sobre los efectos que tiene la utilización del manual y de su percepción frente a la aplicación de medidas formativas, ya que esto permitirá identificar más claramente si el instrumento está cumpliendo o no su objetivo de formar. Dentro de esta etapa de evaluación, cabe señalar que como el manual de convivencia concretiza el marco para las relaciones humanas esperadas desde el proyecto educativo institucional, se debiera considerar **una nueva construcción cada vez que se actualice el PEI⁹**.

⁹ Para revisar formatos sugeridos para realizar evaluación y monitoreo de la implementación del manual, se sugiere revisar anexos, páginas 57, 58, 59.

COMPONENTE “GESTIÓN DE VÍNCULOS POSITIVOS”

El componente “Gestión de vínculos positivos” pone énfasis en la intervención que hacen los docentes del clima que buscan construir en sus clases, y desde la perspectiva de Paz Educa, especialmente de las relaciones que esperan generar, tanto entre los alumnos, como entre el profesor y el estudiante.

Implica la construcción de lineamientos comunes sobre cómo se espera que el docente se relacione con sus alumnos, fundamentalmente en el espacio de la sala de clases, de manera de facilitar un clima de aula positivo. Permite además realizar observaciones y retroalimentaciones de lo que está ocurriendo en ese espacio, para facilitar que el colegio establezca el reconocimiento de las fortalezas y el apoyo necesario a sus docentes.

Al ser parte del Eje Disciplina Formativa, sus objetivos se relacionan con las competencias que el colegio define como necesarias de promover, enseñar y aprender, como parte de su labor educativa y que son plasmadas en el Proyecto educativo institucional (PEI). Asimismo, al trabajar este componente se busca potenciar y cautelar la forma en que se implementan los otros elementos del Eje (enseñanza de comportamientos esperados, sistema de reconocimiento, manual de convivencia) en el espacio de la sala de clases.

Antecedentes

La actual Política de Convivencia Escolar invita a las comunidades educativas a reflexionar sobre su quehacer escolar, centrando su atención sobre los procesos que se establecen cotidianamente al relacionarse, enseñar y aprender.

Se instala el concepto de convivencia escolar ya no sólo como una condición favorecedora de los aprendizajes, sino como un aprendizaje en sí mismo y que requiere, por lo tanto una intención pedagógica. Se plantea así la necesidad de “reflexionar acerca del quehacer pedagógico, de cuán intencionadas o no están las competencias relacionadas con la formación en convivencia en las prácticas pedagógicas y curriculares, de cuáles son los modos de relación que se dan entre los distintos actores de la comunidad educativa, cómo el quehacer cotidiano de la escuela/liceo produce y reproduce la cultura escolar” (Ministerio de Educación, 2015, p.21).

En esa misma línea, desde el año 2013 se utiliza como una herramienta complementaria a los resultados de la prueba Simce, los indicadores de desarrollo personal y social de los estudiantes. Dentro de estos parámetros, que amplían la noción de calidad educativa, se encuentra el Clima de Convivencia Escolar, el cual hace referencia a las percepciones y actitudes de estudiantes, profesores y apoderados respecto al

nivel de respeto, organización y seguridad del ambiente en el establecimiento. De acuerdo a la última entrega de resultados por parte de la Agencia de Calidad de la Educación, este indicador es el factor escolar que tiene mayor influencia en los resultados de aprendizaje de Lectura y Matemática, mostrando que en igualdad de condiciones socioeconómicas, la diferencia de puntajes establecimientos con un alto clima escolar y establecimientos con uno bajo, es de hasta 42 puntos (Agencia de Calidad de la Educación, 2016).

En este sentido, la importancia del tipo de relación que se establece entre estudiante y profesor instala el foco de atención en el espacio en que mayoritariamente se da su interacción, es decir, en el aula, en cómo se constituye el clima en el aula.

El clima de aula es definido como “la percepción de estudiantes y profesores respecto de los aspectos del aula que influyen en la calidad de las relaciones y los aprendizajes” (Villa y Villar, 1992, en López, Bilbao y Rodríguez, 2012). Más específicamente, Ascorra, Arias y Graff (2003), plantean que el clima de aula es una dimensión que emerge de la relación que los estudiantes y docentes establecen entre sí, constituyéndose en un proceso de interacción repetitivo entre alumnos y entre éstos y el profesor.

Casassus (2008) por su parte, apunta al concepto de clima emocional de aula, el cual estaría compuesto por tres dimensiones: el vínculo entre alumnos y docentes, el vínculo entre estudiantes y el clima que emerge de esta doble relación, entendiéndose como vínculo una relación recurrente con un nivel de profundidad que permita generar una conexión entre alumno y profesor, conexión basada en la confianza, seguridad y aceptación que percibe el alumno en este espacio.

Es así como en términos generales, un clima de aula favorecedor del desarrollo personal de los niños y niñas, es aquel en que los estudiantes perciben apoyo y solidaridad de parte de sus pares y profesores, se sienten respetados en sus diferencias y falencias, así como identificados con el curso y su escuela y sienten que lo que aprenden es útil y significativo (Ascorra, Arias y Graff, 2003). Asimismo, de acuerdo al Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE) “la generación de un ambiente de respeto, acogedor y positivo es una de las claves para promover el aprendizaje entre los estudiantes” (Unesco, 2008).

En este sentido, estas características positivas de expresión del vínculo que se establece al interior de la sala de clases van a actuar como facilitadores tanto de los aprendizajes disciplinarios como de aquellos asociados al desarrollo personal de los estudiantes, elementos que se condicen con lo planteado desde las políticas públicas en relación a las definiciones o aspiraciones frente al concepto de calidad educativa.

Concepto de competencia:

Tal como lo señalamos anteriormente, la implementación de este componente implica levantar, a nivel institucional, criterios comunes para los docentes con respecto a su gestión del clima de aula, específicamente, en lo que respecta a la construcción de vínculos positivos con los estudiantes. En este sentido, parece pertinente plantear estas expectativas en términos de competencias, concepto que alude a un grupo de recursos (conocimientos, capacidades y habilidades) que el docente moviliza y utiliza según un determinado contexto (Pavié, 2012). Situar la construcción de climas de aula positivos como un conjunto de competencias, permite entender estas características como conocimientos adquiribles, capacidades posibles de desarrollar y habilidades entrenables, evitando plantear esta posibilidad “generación de vínculos positivos con los estudiantes” como un atributo personal “que se tiene, o no se tiene”, que “depende de cómo es la persona”. Sí, como en toda habilidad las características personales influyen o dificultan, pero como toda competencia, son recursos educables, que se pueden desarrollar y que forman parte de la formación continua del profesorado (Pavié, 2012).

Al respecto, Chaux (2011) señala que:

“los profesores, y quienes se están formando para serlo, requieren formación que les permita identificar y diferenciar los diversos tipos de agresión que ocurren en el contexto escolar y contar con herramientas prácticas para prevenir y responder adecuadamente a este tipo de situaciones. Los currículos de formación de docentes deben promover una comprensión clara y un manejo adecuado de estos temas. Todo profesor recién graduado de su licenciatura, en cualquier área, debe ser capaz de promover un clima constructivo en sus aulas, manejando constructivamente cualquier situación de agresión o indisciplina y promoviendo que los mismos estudiantes aprendan a frenar situaciones de maltrato entre compañeros. Debe, además, ser capaz de manejar pacíficamente cualquier conflicto que tenga con sus estudiantes, con colegas o con cualquier otro miembro de su comunidad educativa. Esto no solamente contribuiría a prevenir la agresión y promover la convivencia, sino que seguramente contribuiría a mejorar el desempeño académico de los estudiantes, así como la motivación, involucramiento y autoeficacia de los mismos profesores” (p.84).

Lo anterior es destacable, puesto que plantea que estas competencias de administración de aula, que se relacionan con la construcción de vínculos con los estudiantes, también impactarán otras áreas, tales como el rendimiento académico, la autoestima escolar, e incluso, en la confianza de los docentes en su propio rol.

Existe amplio consenso que las profesiones cuyo ejercicio involucra las relaciones interpersonales, requieren una actuación social competente que puede ser decisivo en

el éxito profesional (Del Prette, Del Prette y Mendes Barreto, 1999). Un comportamiento “socialmente habilidoso” se define como el conjunto de comportamientos emitidos por un individuo en el contexto interpersonal, que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando las conductas de los otros, resolviendo los problemas inmediatos de la situación y minimizando la probabilidad de futuras dificultades (Caballo, 1988 en Del Prette, Del Prette y Mendes Barreto, 1999).

Al considerar este comportamiento como competencia social, se hace énfasis en que no sólo es necesario aprender y desarrollar una conducta determinada social competente (una habilidad social específica), sino que implica incorporar el recurso y conocer en qué momentos utilizarlo, lo cual variará según cada situación específica y las características de los actores involucrados (cultura, edad, entre otros).

A partir de la revisión bibliográfica, es posible advertir distintos conocimientos y/o habilidades docentes para la construcción de climas de aula positivos. El listado es diverso, pasando por recursos que se relacionan con el trato con los alumnos, otros con la motivación con el aprendizaje u otros con el uso de las normativas.

Para el presente documento, se dispone una selección del equipo Paz Educa, que responde a una síntesis de estas herramientas atingentes a la “administración de aula”, entendiéndose como la generación de un clima con relaciones interpersonales positivas.

Estas competencias son interdependientes entre sí, lo que implica que éstas se potencian mutuamente, favoreciendo los vínculos, la disciplina formativa y la participación en el aula. Éstas se desglosan con más detalle en la descripción de la implementación del componente.

Implementación del componente:

Tal como se señaló anteriormente, la literatura plantea diversas competencias profesionales que contribuyen a la construcción de vínculos positivos entre docentes y estudiantes, y que con ello, favorecen el clima de aula. Entender estas habilidades dentro del eje Disciplina Formativa, implica establecer institucionalmente criterios para gestionar las relaciones con los alumnos, construyendo un perfil común para todos los profesores del colegio, así como para los nuevos educadores que se sumen a la comunidad.

En este sentido, es posible asemejar estos criterios a los comportamientos esperados para los estudiantes, planteadas en el componente *Plan de enseñanza de comportamientos esperados*. En efecto, hay distintas conductas que pueden asociarse a cada competencia, sin embargo, pensar este componente colectivamente implica discutir cada competencia, llevándola a acciones que sean reflejos de ella.

Por otro lado, entender tales criterios como competencias desafía implícitamente a las instituciones escolares a fortalecer en sus docentes estas herramientas, generando los espacios de formación continua y de reflexión sobre la práctica.

Considerando estos elementos, la propuesta Paz Educa para la ejecución del componente

Vínculo profesor-estudiante consta de dos etapas principales, que se detallan a continuación:

I. Expectativas comunes para la generación vínculos positivos entre docentes y estudiantes, basadas en las competencias priorizadas por el modelo Paz Educa.

En primera instancia, se propone que el grupo docente, liderado por su equipo de convivencia revisen *la selección de competencias descrita en este documento*, cada una de las cuales abre distintas temáticas para profundizar y reflexionar. En efecto, el modelo Paz Educa propone enfatizar inicialmente en *seis competencias para el fortalecimiento de la administración de aula*, las cuales no son excluyentes de otras que quisiera incorporar cada colegio.

Competencias para la gestión de vínculos positivos con los estudiantes

Las seis competencias básicas, consideradas en el modelo Paz Educa, son:

1. Escucha activa:

Una disposición fundamental para constituirse en autoridad moral se relaciona con escuchar a los estudiantes, “pero escucharlos de verdad, entenderlos, conocer a fondo sus preocupaciones” (Rojas y Lambrecht, 2009, p. 21). Esto es fundamental, pues la escucha como habilidad, implica no sólo escuchar, sino demostrar que se está escuchando, punto de partida para una comunicación que denota confianza, empatía, honestidad, humildad y cuidado, cualidades relevantes para los niños en la relación con sus profesores. En efecto, se ha observado que los estudiantes tienen una alta valoración de los docentes que demuestran comprensión por sus preocupaciones y preguntas (Stronge, 2007).

Según Rojas y Lambrecht (2009), una escucha activa como habilidad involucra tres actos simultáneos:

- **Oír**, que corresponde a la capacidad sensorial de la audición.
- **Interpretar**, que implica la búsqueda del sentido de lo que el interlocutor quiere decir.
- **Indagar**, que se relaciona con preguntar o inquirir aquello que no se comprendió, verificando además las interpretaciones realizadas.

De esta manera, escuchar al estudiante implica asegurarse de haber escuchado todo lo que el alumno dijo, dándole un sentido a partir del propio marco de significados del estudiante. Para ello, el docente indaga, pregunta para tener más información, corrobora sus interpretaciones. En este sentido, se sugiere utilizar preguntas descriptivas, que apuntan a complementar lo que el estudiante dice (y sus emociones a la base), partiendo por interrogativos como “qué (sientes)”, “cómo (te sentiste)”, “dónde” o “cuándo” (sucedió lo que señalaras).

2. Conocimiento de los estudiantes:

Stronge (2007) señala que los profesores eficaces y preocupados por sus estudiantes los conocen tanto formal como informalmente, utilizando cada oportunidad para mantener las líneas de comunicación abiertas.

El conocimiento de los estudiantes permite no sólo detectar el estilo de aprendizaje de cada uno y sus necesidades, sino también comprender su personalidad, intereses, y las situaciones personales que pueden afectar su comportamiento en la escuela. De igual manera, es una vía que favorece la valoración de la diversidad y las expectativas del docente hacia sus estudiantes, al detectar las distintas potencialidades de cada uno de ellos. En efecto, se ha estudiado que las expectativas del docente juegan un papel central en el rendimiento del niño, en el cumplimiento de tareas y en su imagen personal, a la vez de ser un fuerte inductor de su comportamiento (Arón y Milicic, 1999, en Mena y Valdés, 2008).

Algunas características de los docentes que se ha observado en la investigación, y que se pueden relacionar con el conocimiento de los estudiantes son (Stronge, 2007):

- Se mantienen al tanto (actualizados) sobre aspectos de la cultura de los estudiantes fuera de la escuela (por ejemplo: intereses infantiles, cultura adolescente).
- Están especialmente atentos a respetar debidamente la confidencialidad de los temas tratados con los estudiantes.
- Consideran que la ética del cuidado es tan importante como el aprendizaje para el desarrollo de todo el potencial educativo.

3. Promoción de la participación y la autonomía de los estudiantes:

Tal como indica Torres (2000, en Prieto, 2005), los procesos escolares pueden ser más constructivos si se generan relaciones basadas en el diálogo y la comunicación con los alumnos, para lo cual es necesario reposicionar al estudiante en el epicentro del proceso pedagógico y otorgarle la oportunidad de convertirse en protagonistas de su aprendizaje en convivencia partir de su activa participación.

Las experiencias de participación en el aula, dicen relación con que los estudiantes puedan interactuar con sus compañeros, desarrollar proyectos, intercambiar opiniones

tanto con sus profesores como entre ellos, discutir aspectos de su vida cotidiana vinculándolos con los contenidos de las asignaturas, proponer distintas actividades y desarrollarlas, entre otras manifestaciones (Mena, 1999 en Prieto, 2005).

Por otro lado, la participación restringida surge de un proceso formativo directivo y rutinario, con exceso de dictados, extensas exposiciones de contenidos descontextualizados y el uso de algunos recursos didácticos como simple reproducción de contenidos, con escasas posibilidades de interacción y reflexión por parte de los estudiantes. De esta forma, en relación a la construcción entre vínculos positivos entre alumnos y docentes, la promoción de la participación y de la autonomía van de la mano, siendo esta interacción fundamental para formar personas activas y responsables de sus procesos de desarrollo (Prieto, 2005).

Lo anterior resulta relevante para entender que frente a un conflicto que involucra al estudiante (tema que abordará la siguiente competencia), él o ella es el agente indicado para la resolución de ese conflicto, y no un tercero. De igual manera, poner en práctica esta competencia implica hacer parte a los estudiantes del análisis de las normativas en función de objetivos claros (dados por los valores institucionales o por los objetivos de la clase) e incluso de la construcción de nuevas regulaciones que apunten al logro de tales objetivos.

4. Abordaje constructivo de conflictos:

Hay diferentes definiciones de “conflicto”, sin embargo, es posible señalar que, en términos generales, este concepto alude a una contraposición de intereses, una divergencia, entre una o más partes (Cascón, 2000). En este sentido, los conflictos son naturales, esperables e inevitables en las relaciones humanas (Torrego, 2008), pues interactuamos con personas con experiencias, gustos y necesidades diversas, algunas más cercanas y otras más lejanas a las nuestras.

Por otro lado, si los conflictos son esperables en las relaciones humanas, en el contexto escolar se convierten en una oportunidad tremenda para formar en nuevas estrategias, aprendiendo a resolver contraposiciones de intereses buscando fórmulas satisfactorias para ambas partes. Educar para los conflictos implica entonces detenerse, develarlos y no evitarlos, para así analizarlos y resolverlos (Torrego, 2008), convirtiendo al docente en un facilitador de este proceso de construcción de soluciones por las partes involucradas, lo cual no sólo evitará agresiones, sino que otorgará mayores herramientas a los estudiantes ante la inminente ocurrencia de nuevos desencuentros (Cascón, 2000).

Algunas consideraciones a tener en cuenta en la resolución pacífica de conflictos serían (Torrego, 2008):

- Comprender y aceptar procedimientos de manejo constructivo de los conflictos.
- Practicar habitualmente estos procedimientos hasta que se conviertan en una respuesta natural ante las diferentes situaciones y relaciones de la vida del centro.
- Reflexionar sobre el reglamento de convivencia del establecimiento que facilite y normalice el uso de estos procedimientos constructivos de resolución de los conflictos.
- Potenciar los valores de la colaboración en el aula, de tal modo que se superen los contextos competitivos e individualistas donde las personas rivalizan.

A partir de lo anterior, un abordaje constructivo de los conflictos implicaría:

- Procurar un clima de respeto, adecuado para abordar el conflicto.
- Abordar distintos conflictos que se produzcan entre los estudiantes o bien con profesores (no omitirlos, ni evitarlos).
- Escuchar atentamente las distintas perspectivas de los involucrados.
- Validar las distintas perspectivas en cuanto a los intereses subyacentes del conflicto, rechazando sin embargo, cualquier manifestación de violencia.
- Buscar puntos en común entre los involucrados.
- Procurar acuerdos de convivencia pacífica entre los involucrados (esto independiente de si el conflicto entre ellos lo han podido solucionar).

5. Estilo democrático de autoridad:

El ejercicio de aplicar las normas demanda al docente el ser coherente en su actuar con las normativas y a la hora de abordar las transgresiones a las mismas, lo que se asocia a su vez a determinadas características de este ejercicio.

De acuerdo a Schmill (2011), hay dos variables que combinadas de forma correcta, proporcionan a los docentes un mayor éxito en esta tarea: la **firmeza** y la **benevolencia**, entendiendo la primera como la capacidad para poner límites siendo consecuente con ellos, y la segunda, como tener la voluntad, afecto y respeto por el otro. Según este autor, un exceso de firmeza (sin benevolencia), se traducirá en una posición autoritaria, rígida e indolente con el estudiante (estilo autoritario). Por otro lado, un exceso de benevolencia (sin firmeza), reflejará laxitud e inconsistencia en las normativas que la misma comunidad ha establecido para alcanzar sus objetivos de aprendizaje (estilo permisivo). Una ausencia de firmeza y de benevolencia marca un estilo indiferente, generando un clima caótico, con desorden. Ninguno de estos tres estilos favorece un vínculo formativo con los alumnos, propio para generar debate, participación o abordar conflictos de manera constructiva.

Un estilo democrático de autoridad por otro lado, implica libertad para los estudiantes dentro de límites claros, promoviendo su autonomía y su autorregulación, trabajando en la construcción de esos límites y siendo coherente con el sentido de esas normativas. Este estilo es deseable para trabajar las normas desde un enfoque formativo, y se corresponde con un aula democrática, en donde hay diálogo entre sus distintos participantes, en un trato respetuoso con los estudiantes.

Este estilo además no se centra sólo en detener conductas disruptivas, ya que **está demostrado que sólo castigar o exhibir reglas en la escuela no tiene efecto alguno sobre la mala conducta de los estudiantes** (Sprague y Golly, 2005). Por el contrario, cuando se instruye a los profesores a enseñar las expectativas de comportamiento definidas por la escuela, a “sorprender a los alumnos portándose bien”, y a ignorar las conductas inapropiadas menores, el comportamiento problemático disminuye considerablemente (Sprague y Golly, 2005).

Desde este punto de vista, en esta competencia caben también la inclusión de los reconocimientos, los cuales deben ser atingentes y posibles de relacionar con conductas concretas, que tengan sentido para los estudiantes.

6. Autoconocimiento:

Al trabajar con las relaciones interpersonales, el docente pone en sus recursos todos sus atributos personales, los cuales provienen de su propia experiencia vital, así como también, es posible que se encuentre con temáticas que resultan complicadas de abordar para él o ella, y que provienen de esa misma experiencia. En este sentido, se hace pertinente plantear que el autoconocimiento es fundamental para disponer de los recursos idóneos para cada situación, desafiando a las instituciones escolares (y a la misma figura del profesor), a buscar espacios que favorezcan la reflexión sobre las prácticas, apuntando al conocimiento de sí mismo y al autocuidado.

Este último, se refiere a aquellos espacios de autoconocimiento y de desarrollo de estrategias protectoras ante el desgaste que implica su labor. Al respecto, cabe puntualizar que el desgaste docente está presente en todos los contextos educacionales, producto de las vivencias que experimentan los maestros, lo cual es común a otras profesiones que trabajan con las relaciones interpersonales (Cambón y De León, 2010).

En términos concretos, la competencia de autoconocimiento implica reflexionar constantemente sobre la propia práctica, por ejemplo: *¿Promuevo una relación inclusiva en mis prácticas de aula? ¿Qué sucede con mis emociones a la hora de abordar un determinado conflicto? ¿Afecta en mi relación con los estudiantes? ¿De qué manera?* De igual manera, implica aspectos como el autocontrol frente a situaciones críticas o el reconocer ante los alumnos, genuinamente, cuando se ha cometido un error o se ha faltado a un acuerdo previo con ellos.

Co-construcción de expectativas comunes:

Posterior a esta revisión inicial de las competencias se realiza el proceso de **operacionalizar estas competencias en comportamientos**, construyendo un documento guía para que los docentes implementen esas habilidades en sus aulas. Se trata de un instrumento dinámico, perfectible, y que sin duda, podrá retomarse y afinarse cada vez que los docentes profundicen en una de las competencias propuestas. Este documento se denomina Expectativas de Gestión de vínculos positivos, y contendrá la descripción observable, sintética, de los comportamientos que reflejen esas competencias¹⁰.

Un elemento a considerar en este proceso de construcción de expectativas para la generación de vínculos positivos diferenciar competencias por ciclo de enseñanza. Se incluye este tema pues, si bien el proyecto educativo otorga un marco regulatorio general para las relaciones que se buscan construir en las aulas, la puesta en práctica de esas competencias variará según la edad de los estudiantes. De esta manera, por ejemplo, el conocimiento o la cercanía con los estudiantes podrá entenderse de distintas maneras según se refiera a alumnos de prebásica, primer ciclo básico, segundo ciclo básico o enseñanza media.

A continuación se plantea un ejemplo de expectativas de Gestión de vínculos positivos, que puede facilitar la transformación de las competencias en comportamientos:

| Competencia | Expectativas de gestión de vínculos positivos (comportamientos asociados a las competencias) |
|--|---|
| Escucha activa | <ul style="list-style-type: none"> 1. Se acerca y mira al estudiante cuando le habla. 2. Hace preguntas para clarificar lo que plantea el estudiante. |
| Conocimiento de los estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> 1. Nombra a los estudiantes por su nombre. 2. Se interesa por los gustos y preferencias de los estudiantes. |
| Promoción de la participación y autonomía de los estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> 1. Promueve el diálogo entre los estudiantes. 2. Genera espacios para que los estudiantes realicen preguntas. |
| Abordaje constructivo de conflictos | <ul style="list-style-type: none"> 1. Escucha a ambas partes involucradas en el conflicto. 2. No emite juicios respecto a las personas involucradas en el conflicto. |
| Estilo democrático de autoridad | <ul style="list-style-type: none"> 1. Muestra un comportamiento consistente con las normas de convivencia establecidas para el espacio de aula. 2. Al referirse a las normativas, apela al sentido de las mismas. 3. Reconoce aspectos positivos en sus estudiantes. |
| Autoconocimiento | <ul style="list-style-type: none"> 1. Mantiene autocontrol frente a situaciones críticas. 2. Reconoce sus fortalezas y debilidades. |

¹⁰ En anexos se sugiere un formato para sistematizar estas expectativas. Ver páginas 63, 64 y 65.

II. Construcción de un sistema de retroalimentación y acompañamiento a los docentes en torno a la gestión de vínculos con los estudiantes.

El objetivo final de este componente es instalar un sistema de retroalimentación, acompañamiento y apoyo a los docentes en la labor de administrar sus aulas, es decir, de gestionar las relaciones al interior de éstas. Por este motivo, luego de la reflexión y discusión sobre los comportamientos asociados a cada competencia y la sistematización de este documento, que la institución promoverá para mantener un clima positivo al interior de sus salas de clases, comienza un trabajo relacionado a la observación de la incorporación de estas competencias en el ejercicio docente.

Para que este proceso de observación sea sistemático y constante durante el año escolar, facilitando además la retroalimentación y mejora de los climas de aula, se propone *definir un sistema de retroalimentación, acompañamiento y apoyo permanente al profesor en su gestión de las relaciones al interior de aula*.

En este sentido, se plantea diseñar junto a los docentes una metodología que apunte, por una parte, a la observación y levantamiento de información sobre la gestión de los vínculos por parte de los profesores, (pautas de observación de aula, evaluación y/o autoevaluación, de acuerdo a las expectativas de comportamiento definidas con anterioridad). Por otro lado, además este sistema debe contar con instancias de acompañamiento permanente a los docentes, que favorezcan la formación continua del profesorado (retroalimentación, apoyo de otros docentes u otros profesionales para desarrollar nuevas estrategias, capacitaciones, etc.).

En los anexos (página 71), se sugiere un formato para diseñar el sistema de retroalimentación y acompañamiento docente en relación a este componente. Por otro lado, en la página 72 se anexa un ejemplo de una pauta para la observación de las expectativas de comportamiento para los docentes, la cual puede utilizarse como autoevaluación, para retroalimentación de un par o para retroalimentación equipo directivo.

Cabe señalar, que cualquier sistema de acompañamiento y apoyo en la generación de vínculos positivos con los estudiantes, debe ir acompañado de la evaluación misma del sistema, por parte de todos los actores involucrados (docentes, directivos). Esto lo hace perfectible y favorece que los docentes lo reciban como un sistema de apoyo y no como una mera evaluación, motivando de esta forma, genuinamente, el desarrollo de las competencias en todo el profesorado.

REFERENCIAS

Agencia de la Calidad de la Educación (2015). Presentación para prensa de resultados SIMCE. Disponible en: http://archivos.agenciaeducacion.cl/resultados-2014/Presentacion_Entrega_Resultados_2014.pdf

Agencia de la Calidad de la Educación (2016). Presentación de los resultados SIMCE 2015. Recuperado el 1 de julio de 2016, de: <http://www.agenciaeducacion.cl/simce/presentaciones-para-prensa-resultados-simce/>

Ascorra, P., Arias, H., & Graff,C. (2003). La escuela como contexto de contención social y afectiva. Revista enfoques educacionales, Vol. 5 (nº1), pp. 117-135.

Banz, C. (2008a). Convivencia Escolar. Documento Valoras UC. Diplomado Psicología Escolar para apoyo de la gestión del profesor jefe. Pontifica Universidad Católica de Chile. Recuperado en http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/09/convivencia_escolar.pdf

Banz, C. (2008b). La disciplina como proceso formativo. Documento Valoras UC. Diplomado Psicología Escolar para apoyo de la gestión del profesor jefe. Pontifica Universidad Católica de Chile. Recuperado de: <http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/Disciplina-formativo.pdf>

Cambón, Verónica y De León, Darío (2010). Atendiendo al malestar docente. Presentación de un dispositivo de intervención. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Casassus, J. (2008). Aprendizaje, emociones y clima de aula. Paulo Freire. Revista de Pedagogía Crítica, Vol. 7 (nº6), 81-95. Recuperado el 10 de mayo de 2016, de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1694/081-095.pdf?sequence=1>

Cascón, P. (coord.) (2000). Educar para la paz y el conflicto. Biblioteca básica del profesorado. Barcelona: Ed. CISSPRAXIS.

Chaux, E. (2011) Múltiples perspectivas sobre un problema complejo: comentarios sobre cinco investigaciones en violencia escolar. Universidad de Los Andes, Colombia. Psykhé, Vol. 20 (nº2), pp. 76-86.

Del Prette, A., Del Prette, Z. y Mendes Barreto, M. (1999) Habilidades sociales en la formación profesional del psicólogo: análisis de un programa de intervención. Universidad Federal de Sao Carlos, Brasil. Psicología Conductual, Vol. 7, nº1, pp. 27-47.

Halcartegaray, M. A. y Soro, C. (2008). Disciplina formativa para el desarrollo de la prosocialidad. Documento Valoras UC. Diplomado Psicología Escolar para apoyo de la gestión del profesor jefe. Pontificia Universidad Católica de Chile.

López, V., Bilbao, M. D. L. A., & Rodríguez, J. I. (2012). La sala de clases sí importa: incidencia del clima de aula sobre la percepción de intimidación y victimización entre escolares. *Universitas Psychologica*, Vol. 11(nº1), 91-101.

Mena, I. y Valdés, A. (2008) Clima Social Escolar. Valoras UC, pp. 1-18.

Ministerio de Educación (2011). Ley N° 20.536 Sobre Violencia Escolar en Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030087&buscar=20536>

Ministerio de Educación (2011b). Orientaciones para la elaboración y actualización del Reglamento de Convivencia Escolar. Santiago, Chile: Autor.

Ministerio de Educación (2012). Política Nacional de Convivencia Escolar. Santiago, Chile: Autor.

Ministerio de Educación (2013). Gestión de la buena convivencia escolar. Orientaciones para el Encargado de Convivencia Escolar y equipos de liderazgo educativo. Santiago, Chile: Autor.

Ministerio de Educación (2015). Política Nacional de Convivencia Escolar 2015-2018. Santiago, Chile: Autor.

Ministerio de Educación (2016). Orientaciones para la revisión de los reglamentos de convivencia escolar. Santiago, Chile: Autor.

Ortega, R. y Del Rey, R. (2003). Violencia Escolar. Estrategias de Prevención. Barcelona: Grao.

Pavié (2012) La competencia profesional y el profesional competente: elementos para su estudio y desarrollo. Universidad de Talca. Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC) - Vol. 5, (nº 1). Recuperado el 9 de mayo de 2016, de: <http://redec.utalca.cl/index.php/redec/article/view/126/86>

Prieto, M. (2005) La participación de los estudiantes: ¿un camino hacia su emancipación? *Theoria*, vol. 14, (nº1), pp. 27-36.

Rojas, A. y Lambrecht, N. (2009) Construyendo autoridad moral desde las aulas. Reflexiones y propuestas para la acción. Documento publicado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: OREALC/ UNESCO. Recuperado el 17 de marzo de 2016, de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001864/186447s.pdf>

- Schmill, V. (2011) Disciplina inteligente en la escuela. Hacia una pedagogía de la no-violencia. México: Producciones Educación aplicada.
- Sprague, J. y Golly, A. (2005). Best Behavior: Building Positive Behavior Support in Schools. Longmont, CO: Sopris West.
- Stronge, JH. (2007) Qualities effective teachers, 2nd edition. Alexandria, VA: ASCD.
- Torrego, J. (2008) El profesor como gestor del aula. En Herrán A., y Paredes J., (coords) Didáctica General. La práctica de la enseñanza en Educación infantil, Primaria y Secundaria. España. Pp. 197-214.
- UNESCO. (2008). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. (Primer reporte del Segundo Estudio Regional Comparativo y Educativo, SERCE). Santiago de Chile: Autor. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001606/160660S.pdf>
- Unidad de Transversalidad del Ministerio de Educación (2011). Conviviendo mejor en la escuela y en el liceo: orientaciones para abordar la convivencia escolar en las comunidades educativas. Santiago, Chile: Autor.
- Yañez, J. y Perdomo, A. (2009) Los dominios del desarrollo sociomoral: una nueva propuesta sobre el desarrollo. Revista Horizontes Pedagógicos. Vol. II, nº1, pp. 55-66. Recuperado de: <http://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/rhpPedagogicos/article/view/336/301>

ANEXOS

Componente Plan de comportamientos esperados:

- Construcción de tabla de comportamientos esperados **38**
- Formato de sistematización de plan de enseñanza de comportamientos esperados **40**
- Formato guía docente para enseñanza de comportamientos esperados **41**

Componente Sistema de reconocimiento:

- Formato para plan anual de reconocimientos **43**

Componente Manual de Convivencia Escolar:

- Estructura de un manual de convivencia escolar: Propuesta paz educa **44**
- Formato para síntesis de la evaluación anual del manual de convivencia escolar **58**
- Encuesta de evaluación anual sobre el manual de convivencia escolar, para docentes y asistentes de la educación **59**
- Encuesta evaluación anual de manual de convivencia para estudiantes **60**
- Formato sugerido para planificar difusión del manual de convivencia escolar vigente **61**
- Ejemplos de estrategias para socializar el manual de convivencia escolar vigente **62**

Componente Plan de comportamientos esperados:

- Formato para sistematización de las expectativas de administración de aula **64**
- Formato para sistema de retroalimentación y acompañamiento docente en relación a la administración de aula **65**
- Pauta de monitoreo de administración de aula **66**

CONSTRUCCIÓN DE TABLA DE COMPORTAMIENTOS ESPERADOS COLEGIO XXXX.

Nuestra comunidad escolar XXXX, declara la presencia de 3 valores fundamentales, pilares de todo el quehacer del establecimiento:

- 1. RESPETO:** “La base de nuestros valores, porque nos permite reconocer y aceptar al otro para compartir y vivir junto a él. **Implica valorar y cuidar el mundo que nos rodea**, porque de él depende nuestra existencia”.
- 2. RESPONSABILIDAD:** “Es la actitud que **permite a la persona tomar conciencia de las consecuencias de sus actos, reflexionando sobre ellos y cumpliendo con las obligaciones contraídas**, pues así va formándose la persona”.
- 3. SOLIDARIDAD:** “Valor que nos **permite pensar en el otro para ayudarlo y acompañarlo**; y para mirar en conjunto las necesidades e intereses que compartimos estableciendo lazos para construir el bien común”.

Queremos dar vida a este proyecto, y para ello, solicitaremos a ustedes que en su grupo de trabajo completen la “tabla de comportamientos esperados” que se adjunta, en donde plasmaremos las conductas que esperamos educar en todos los estudiantes que se formen en nuestro colegio, y que corresponden a la transformación de estos valores en comportamientos visibles.

Al respecto, hay que tener presente:

- Las conductas deben ser **observables, concretas**. Ejemplo: “Botar los papeles al basurero” en vez de “Cuidar el medio ambiente” (en este último caso uno deja abierta la pregunta: *¿Cómo cuidamos nuestro medio ambiente?*).
- Las conductas deben estar en **lenguaje positivo**, evitando los NO. De esta forma enseñamos lo que HAY que hacer. Ejemplo: “Hablar sin garabatos”, en vez de “No decir garabatos”.
- La frase debe ser lo más **corta y simple** posible. Ejemplo: “Cerrar las llaves del lavamanos” en vez de “Cortar el agua del baño para evitar que se pierda”.

Les agradecemos a todos por su participación en estas actividades.

Saludos cordiales,

Equipo de Convivencia
Colegio XXXX.

CONSTRUCCIÓN DE TABLA DE COMPORTAMIENTOS ESPERADOS¹¹ - COLEGIO XXXX.

Fecha: _____

Integrantes del grupo (Nombre y estamento):

Instrucción: Indique 1 o 2 conductas que reflejen el valor señalado en los lugares del establecimiento que se señalan en la tabla. ¿Cómo se refleja el valor en cada uno de los siguientes lugares del colegio?:

| LUGAR | VALORES | | |
|-------------------|---------|-----------------|-------------|
| | RESPETO | RESPONSABILIDAD | SOLIDARIDAD |
| TODOS LOS LUGARES | | | |
| SALA DE CLASES | | | |
| PATIOS Y PASILLOS | | | |
| BAÑOS | | | |
| COMEDOR | | | |

¡Gracias por participar!

¹¹ Este formato se corresponde a la modalidad de trabajo en grupos (con integrantes de todos los estamentos). Sin embargo, es posible adaptarlo para trabajar la tabla con otras modalidades o instancias como los consejos de curso, reuniones docentes u otros espacios.

FORMATO DE SISTEMATIZACIÓN DE PLAN DE ENSEÑANZA DE COMPORTAMIENTOS ESPERADOS¹².

| Plan de enseñanza de comportamientos esperados Colegio xxxx, Primer semestre | | | | |
|---|----------------|----------------|------------------------|------------------------|
| PERÍODO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO |
| Valor a trabajar | Respeto | Respeto | Responsabilidad | Responsabilidad |
| Actividad para sala de clases (1era hora de orientación del mes). | | | | |
| Actividad(es) masivas (Por ejemplo, actos cívicos, efemérides). | | | | |
| Actividad(es) con apoderados (Comunicados, charlas). | | | | |

¹² Este formato es adaptable. Fue utilizado por uno de los colegios participantes del programa, el cual decidió trabajar bimensualmente sus valores institucionales y las expectativas de comportamiento asociadas a ellos.

FORMATO GUÍA DOCENTE PARA ENSEÑANZA DE COMPORTAMIENTOS ESPERADOS¹³.

- Este instrumento constituye una guía de apoyo para el docente para la difusión y sensibilización en torno a los valores institucionales y las expectativas de conducta dispuestas en el Manual de Convivencia Escolar.
- Es parte del Plan de Enseñanza de Comportamientos Esperados, que a su vez es un anexo del Plan de Convivencia del colegio.
- Está destinada para planificar y evaluar la actividad de 1 hora, durante el mes señalado (ojalá la primera del mes).
- Una vez realizada la actividad, debe entregarse este registro al orientador(a), consignando un resumen de lo realizado en el libro de clases.

| | |
|------------------------------------|---------------------|
| CURSO: _____ | FECHA: _____ |
| PROFESOR (A) | |
| VALOR INSTITUCIONAL DEL MES | |

OBJETIVO GENERAL.

Sensibilizar a los y las estudiantes en relación al (los) valor(es)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Socializar las expectativas de comportamiento del Manual de Convivencia Escolar, asociadas al valor(es).
- Relacionar los comportamientos esperados con otras conductas que se manifiesten fuera del colegio y que reflejen el (los) valor(es).
- Reflexionar en torno a los beneficios de los comportamientos asociados al valor(es).

¹³ Este formato es referencial, y fue adaptado a un colegio cuyo plan de enseñanza de expectativas consideraba trabajar una vez al mes en aula, uno de los valores del colegio. Esto lo realizaban en la primera hora de orientación del mes, y estaba a cargo de los profesores jefes. El monitoreo de la actividad y la recopilación de los registros quedaba en manos de la orientadora.

INDICADORES DE EVALUACIÓN¹⁴.

INDICACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

1. Enuncie el valor institucional a tratar. Presente el valor, basándose en la definición señalada en el Manual de Convivencia Escolar vigente.
2. Realice una lluvia de ideas a partir de la pregunta: “¿Cómo se refleja este(os) valor(es) en nuestro colegio?”
3. Presente la tabla de comportamientos esperados dispuesta en el Manual de Convivencia Escolar vigente, presentando rápidamente aquellas conductas asociadas al valor.
4. Inicie una discusión introductoria guiándose por algunas de las siguientes preguntas:
 - ¿Estos comportamientos se dan en nuestro colegio? ¿Cuándo se dan?
 - ¿Estos comportamientos se dan en nuestro curso? ¿Con qué frecuencia? ¿Cuándo no se dan?
5. Realice la actividad central de la clase.

EVALUACIÓN Y REGISTRO DE LA ACTIVIDAD.

1. INDIQUE LA ACTIVIDAD ESCOGIDA Y REALIZADA.

2. ¿SE CUMPLIERON LOS INDICADORES DE EVALUACIÓN ESPERADOS?

SI__NO__ EN PARTE____

3. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS PARA SEGUIR TRABAJANDO EL VALOR EN EL CURSO.

¹⁴ Se refiere a determinar comportamientos observables que den cuenta del cumplimiento de los objetivos de la actividad.

FORMATO PARA PLAN ANUAL DE RECONOCIMIENTOS¹⁵.

| Plan anual de reconocimientos- Colegio xxxx | | | | | | |
|---|---------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------------|---|--------------|
| Período | Comportamiento a reforzar | ¿A quiénes se destaca? | Reconocimientos a utilizar | Recurso o materiales requeridos | Momento y fecha de entrega del reconocimiento | Responsables |
| Mensual | | | | | | |
| Bimensual | | | | | | |
| Semestral | | | | | | |
| Anual | | | | | | |

¹⁵ Este es un formato de referencia que puede ser adaptado por cada colegio. Su estructura permite incluir reconocimientos a estudiantes (individualmente), a cursos (reconocimiento grupal) o a otros integrantes de la comunidad educativa.

ESTRUCTURA DE UN MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR PROUESTA PAZ EDUCA

En el siguiente apartado, se presenta la propuesta Paz Educa para un Manual de Convivencia Escolar, la cual integra los elementos obligatorios requeridos desde el Ministerio de Educación, el enfoque de disciplina formativa y los elementos propios del modelo de gestión de la convivencia Paz Educa.

I PARTE: “Fundamentos”.

| | |
|------|---|
| 1. | Presentación y fundamentación: objetivo del documento y definición de convivencia escolar; enfoque formativo y promoción de una cultura escolar positiva; marco legal; consideración de las etapas del desarrollo en la aplicación; elaboración y vigencia del documento. |
| 2. | Proyecto educativo: visión, misión y valores institucionales. |
| 3. | Derechos y deberes de cada estamento para el logro de los aprendizajes. |
| 3.1. | De estudiantes. |
| 3.2. | De apoderados y familias. |
| 3.3. | De docentes. |
| 3.4. | De asistentes de la educación. |
| 3.5. | De directivos. |
| 4. | Medidas preventivas (marco general de acciones que realiza el colegio para formar transversalmente en convivencia y prevenir la violencia escolar). |

II PARTE: “Comportamientos esperados, no-esperados y sus consecuencias”.

| | |
|------|---|
| 1. | Comportamientos esperados. Consecuencias y procedimientos: reconocimientos. |
| 2. | Comportamientos no-esperados. Consecuencias y procedimientos: medidas formativas. |
| 2.1. | Faltas leves (FL). |
| 2.2. | Faltas graves (FG). |
| 2.3. | Faltas gravísimas (FGv). |
| 3. | Socialización del Manual de Convivencia Escolar. |
| 4. | Monitoreo de la utilización del Manual de Convivencia Escolar por parte de la comunidad educativa. Actualización. |

III PARTE: “Normativas y protocolos de actuación ante situaciones específicas”.

| | | |
|------|---|--|
| 1. | Protocolos ante casos de violencia escolar. | |
| 1.1. | Maltrato entre pares. | |
| 1.2. | Acoso escolar (<i>bullying</i>). | |
| 1.3. | De estudiante a funcionario. | |
| 1.4. | De funcionario a estudiante. | |
| 1.5. | Entre adultos (funcionarios- apoderados). | |
| 2. | Protocolo ante situaciones de maltrato y/o abuso sexual infantil. | |
| 3. | Protocolo ante consumo y/o tráfico de drogas. | |
| 4. | Normativas específicas y protocolo ante estudiantes madres, padres o embarazadas. | |
| 5. | Otros. | |

IV PARTE: “Normativas y protocolos de funcionamiento interno”.

| | | |
|------|---|--|
| 5. | Normativa específica de funcionamiento interno | |
| 5.1. | (Incluye todos aquellos aspectos que regulan las rutinas escolares y las comunicaciones entre los estamentos). | |
| 5.2. | Presentación personal. | |
| 5.3. | Horarios. | |
| 5.4. | Asistencia. | |
| 5.5. | Atención de apoderados. | |
| 5.6. | Protocolo ante accidentes. | |
| | Otros que defina el colegio que regulen la comunicación entre estamentos (uso de libreta de comunicaciones, ingreso de adultos al establecimiento, etc.). | |

A continuación, se detallan cada una de las secciones de este manual.

I PARTE: Fundamentos.

1. Presentación y fundamentación.

Se trata de un apartado breve y conciso que describe en qué consiste el documento y cuáles son sus bases teóricas externas, enmarcadas en la legislación vigente y el modelo de disciplina formativa. Incluye:

a. Objetivo y sentido del documento:

¿Qué entenderemos por manual o reglamento de convivencia?, ¿cuál es su función? ¿Qué entendemos por convivencia escolar?

b. Enfoque formativo y promoción de una cultura escolar positiva:

¿Qué convierte éste documento en una herramienta pedagógica-formativa? ¿Qué tipo de cultura escolar deseamos promover?

c. Marco legal:

¿Cuáles son aquellas disposiciones legales y declaraciones de principios sobre los cuales se basa el manual? Nombrar tanto aquellas internacionales a las cuales haya suscrito el país (tales como: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del Niño, etc.), como aquellas nacionales (por ejemplo: La Constitución Política de la República, Ley N° 20.370 General de Educación, Política Nacional sobre Convivencia Escolar, Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar, Ley N° 20.609 de No-Discriminación, Ley N° 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescentes, Ley N° 20.105 del Tabaco, Ley 20.845 de Inclusión Escolar, Ley N° 20.000 de Control de Drogas y Estupefacientes, Marco para la Buena Enseñanza y Marco para la Buena Dirección).

d. Consideración de las etapas del desarrollo en la aplicación:

Ante la misma falta o transgresión, ¿qué consideraciones relacionadas con la edad de los estudiantes involucrados deberían tenerse presente? ¿Es la edad uno de los criterios presentes para el uso del manual?

e. Elaboración y vigencia del documento:

Presenta de manera breve los pasos seguidos por la comunidad en la construcción de este manual, señalando el período de tiempo en el cual se realizó, participantes y actividades. Es relevante señalar el período de vigencia del documento, que debiese corresponder al año académico entrante.

2. Proyecto Educativo: visión, misión y valores institucionales.

Presenta al Proyecto Educativo Institucional (PEI) como documento rector de todo el quehacer de una institución educativa, destacando la visión, la misión y los valores del colegio como el norte a seguir para todas las acciones que se presenten al interior de la comunidad educativa. En este sentido, el Manual de Convivencia Escolar se alinea con el PEI particular del colegio, y se convierte en una herramienta para alcanzar los valores que promueve.

Así como el primer punto apela a las bases teóricas externas del manual, este apartado grafica los preceptos institucionales sobre los cuales se fundamenta, y a los cuales responde su existencia y aplicación.

3. Derechos y deberes de cada estamento para el logro de los aprendizajes.

Incorpora derechos y deberes de estudiantes, apoderados y familias, docentes, asistentes de la educación y directivos. Tales preceptos están descritos en la Ley N° 20.370 General de Educación (LGE), en su artículo 10, los cuales la comunidad debe revisar, discutir, y si considera pertinente, incluir otros

derechos y/o deberes no especificados en el estatuto legal. Según el Ministerio de Educación (2016), los derechos deben garantizarse en todo momento por los adultos de la comunidad y los deberes se deben ir asumiendo progresivamente en el caso de los estudiantes. **El no cumplimiento de un deber no puede significar la pérdida de un derecho.** Finalmente, indican que un derecho que debe explicitarse en el documento se relaciona con la posibilidad de asociación, tanto de estudiantes, padres y apoderados, así como también del personal docente y asistente de la educación.

4. Medidas preventivas:

Corresponde al marco general de acciones que realiza el colegio para formar transversalmente en convivencia y prevenir la violencia escolar, mencionando los actores llamados a liderar y monitorear la convivencia en la organización, y los canales de comunicación dispuestos para manifestar inquietudes con respecto al área.

4.1. Encargado y equipo de convivencia escolar:

Según la Ley N° 20.536 sobre Violencia Escolar, todos los establecimientos subvencionados deben contar con un Consejo Escolar cuyos objetivos serán, entre otros, promover la convivencia escolar y prevenir toda forma de violencia física. Asimismo, los consejos escolares son las instancias finales de aprobación del Manual o Reglamento de Convivencia del colegio (MINEDUC 2011b). Pese a ello, en el trabajo en terreno con distintas comunidades educativas, se ha visto la dificultad que implica reunir a todos los actores del Consejo Escolar, en el cual también están incluidos el director o directora, y el representante del sostenedor.

Es por esta razón, que en el modelo Paz Educa ha planteado la conformación de equipos de convivencia escolar con representantes de distintos estamentos, que tenga la posibilidad de reunión más permanente y sistemática para efectivamente liderar el proceso de gestión de la convivencia en el colegio.

Este equipo será a su vez liderado por el encargado de convivencia escolar, figura legal que recae en algún profesional del colegio, que forma parte del Consejo Escolar, y quien junto a su equipo, elaborará el Plan de Convivencia Escolar. En relación a este punto es relevante considerar:

¿Cuál es el rol del encargado de convivencia escolar? ¿Qué cargo de la institución ostenta ese rol?

¿Cuál es la función(es) del equipo de convivencia escolar? ¿Quiénes conforman este equipo? ¿Cuál ha sido la modalidad de elección de estos representantes?

4.2. Plan de Convivencia Escolar:

También llamado *Plan de Acción de Convivencia Escolar* corresponde a una hoja de ruta para el año en curso que elabora el equipo de convivencia escolar. Este plan operacionaliza los objetivos en el área dispuestos en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), definiendo objetivos, estrategias y un cronograma anual de actividades. En relación a ello, en este apartado es relevante responder:

¿Se cuenta con un plan de convivencia escolar para el año? ¿Quiénes lo confeccionan? ¿Dónde puede tener acceso a él la comunidad educativa?

4.3. Abordaje de los conflictos:

¿Qué se entiende por “conflicto” en la comunidad educativa? ¿Cuál es la forma de resolución de conflictos a la cual adscribe el colegio?

4.4. Otros planes y estrategias preventivas transversales:

A los puntos anteriores, es posible agregar otras estrategias de tipo transversal que se utilicen en el colegio para trabajar en el área. Algunas preguntas guías pueden ser: ¿Se cuenta con un plan de orientación? ¿Cómo se aborda la convivencia escolar en las distintas asignaturas? ¿Existe claridad en cada curso, sobre cómo reaccionar en caso de que se produzca una pelea?

Otra forma de presentar las medidas preventivas en el documento, implica trasladar este punto sobre “medidas preventivas” a la II parte: “*Conductas no-esperadas: consecuencias y procedimientos (medidas formativas)*”, explicitando medidas formativas para cada tipo de falta. Un ejemplo de esto lo recoge la tabla siguiente:

Tabla 1 Ejemplos de faltas leves y medidas preventivas

| Ejemplos de faltas leves | Medidas preventivas para evitar este tipo de faltas |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Interrumpir la clase - No traer materiales - Llegar atrasado | <ul style="list-style-type: none"> - Construcción de expectativas de comportamiento de estudiantes. - Construcción de las expectativas de aula: <i>¿cómo queremos que sea nuestra clase?</i> - En Consejo de Curso, profesores jefes revisan una vez al mes las faltas leves ocurridas, generando reflexión al respecto. |

II PARTE: “Conductas esperadas y sus reconocimientos; conductas no-esperadas y sus consecuencias: medidas formativas”.

1. Comportamientos esperados: consecuencias y procedimientos (reconocimientos).

Corresponde a la materialización de los valores institucionales descritos en el proyecto educativo del colegio, en comportamientos observables (concretos), positivos (lo que se espera, en vez de lo que no se espera), y sencillos (claros). Esta descripción puede resumirse en una tabla de expectativas de comportamiento¹⁶.

En este sentido, este apartado busca responder: ¿Qué comportamientos se esperan en la comunidad educativa? ¿Cuáles conductas reflejan los valores institucionales?

El objetivo primordial que busca el enfoque de disciplina formativa es desarrollar la autonomía para discernir sobre el propio actuar. En este sentido, una de sus máximas supone que “todo comportamiento tiene consecuencias, sean positivas o negativas; yo decido la acción, yo elijo las consecuencias”. En relación a ello y en coherencia con la construcción de una cultura escolar basada en los comportamientos que se esperan, se incluyen los reconocimientos como la consecuencia natural que destaca los aprendizajes relacionados con los comportamientos esperados, formalizando ciertos reconocimientos como procedimientos formales del colegio.

Es relevante mencionar que el reconocimiento debe ser una práctica constante en la comunidad, especialmente por parte de los adultos de la organización (educadores y apoderados), y que debe ir más allá que cualquier sistema formal de reconocimiento.

Al construir el plan anual de reconocimientos, cabe tener presente la sistematicidad de los refuerzos, la naturaleza social de ellos (para evitar la instrumentalización en cosas materiales) y la inclusión de las familias en el proceso¹⁷. En la propuesta Paz Educa se sugiere una tabla para el Plan Anual de Reconocimientos.

En este sentido, este apartado busca responder: ¿qué consecuencias y procedimientos se contemplan ante el logro de los comportamientos esperados? ¿De qué forma se destacan y estimulan las conductas que reflejan los valores institucionales? ¿Cada cuánto tiempo? ¿A individuos o a grupos? ¿A quiénes?

2. Comportamientos no-esperados: consecuencias y procedimientos (medidas formativas).

Una **falta** es todo **comportamiento no esperado** de acuerdo a los valores de la comunidad educativa, que afecta negativamente la convivencia y las posibilidades de tener un clima que favorezca el aprendizaje.

Las consecuencias ante comportamientos no esperados, en un contexto escolar, se relacionan con las medidas formativas que dispone la comunidad para trabajar en aquellas conductas. Comúnmente se les llama simplemente

¹⁶ Revisar formato sugerido de la tabla en anexos del plan de enseñanza de comportamientos esperados, página 38.

¹⁷ Ver más características de los reconocimientos en componente sistema de reconocimiento.

“sanciones”, sin embargo, aquí se hace énfasis en el concepto de “medidas formativas” pues efectivamente una sanción, para que tenga impacto en la autorregulación del individuo, debe incorporar una acción que busque reparar la falta realizada (acción reparatoria).

De esta forma, las medidas que se establezcan deberán:

1. Focalizarse en la conducta realizada (en la acción, no en la persona),
2. Implicar un costo de tiempo y esfuerzo para el individuo (sin afectar su dignidad o autoestima, y considerando variables contextuales como su edad, condición física, u otras),
3. Buscar construir la experiencia de responsabilidad, la comprensión del daño ocasionado (apuntando a una toma genuina de conciencia, no como un acto mecánico),
4. Relacionarse con la transgresión cometida, yendo en beneficio de quiénes resultaron afectados por la falta (incluso sí mismo).

Cabe señalar, que respecto a las medidas y procedimientos, la Ley de Inclusión explica (Ministerio de Educación, 2016):

- No podrá decretarse la medida de cancelación de matrícula o de suspensión por causales que deriven de la situación socioeconómica de los estudiantes o por razones académicas, o vinculadas a la presencia de necesidades educativas especiales, de carácter político, ideológico o cualquier otra índole que pueda implicar discriminación.
- La cancelación de matrícula solo podrá aplicarse cuando sus causales estén claramente descritas en el reglamento, afecten gravemente la convivencia escolar y se haya seguido un **debido proceso**. Esto último, implica que para adoptar esta medida debe realizarse un procedimiento previo, racional y justo contemplado en el reglamento, garantizando los derechos del estudiante y su apoderado para expresar sus descargos y solicitar la reconsideración de la medida.

Para los efectos del presente manual, las faltas se clasificarán en:

- Faltas leves (FL).
- Faltas graves (FG).
- Faltas gravísimas (FGv).

2.1. Faltas leves (FL):

Son los comportamientos que alteran el normal desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, que no involucran daños físicos y/o psicológicos a otros actores de la comunidad (Ministerio de Educación, 2011b). Transgreden las normas sociales propias de la comunidad educativa, relacionadas principalmente con las normativas de funcionamiento interno. No implican un daño físico o psicológico a otro miembro de la comunidad, y su gravedad está dada por la acumulación. Se incluyen en esta categoría conductas que si bien son habituales dentro del marco de una institución educacional, representan un comportamiento que debe ser corregido.

¿Qué ejemplos de comportamientos no esperados pueden considerarse leves, ya que cumplen con las características descritas en la definición?

Un formato usado para describir estos comportamientos, es establecer un listado de ejemplos de faltas leves. Otra alternativa, es incorporar a ese listado las medidas preventivas para cada tipo de falta (tabla 1, ver página 50, “medidas preventivas”).

Procedimientos ante faltas leves:

Implican los pasos a seguir frente a la ocurrencia de faltas leves (FL). Cabe señalar que como se busca potenciar los comportamientos esperados por sobre los no esperados, se sugiere iniciar el procedimiento formal que se describirá a continuación, **posteriormente a tres llamados de atención verbal.**

Al describir los procedimientos, se sugiere utilizar un formato que rescate la gradualidad de éstos, y por consiguiente, de la aplicación de medidas formativas, por ejemplo:

Tabla 2: Ejemplo 1 para procedimientos ante faltas leves.

| Procedimientos ante faltas leves | Primera FL | Segunda FL | Tercera FL | Cuarta FL | Quinta FL |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| Conversación formativa | X | X | X | X | X |
| Registro en el libro de clases | | X | X | X | X |
| Comunicación al apoderado(a) | | | X | X | X |
| Citación al apoderado(a) | | | | X | X |
| Acción reparatoria para faltas leves | | | | | X |

Será relevante describir en qué consiste cada procedimiento, y quién está a cargo de él.

Otro ejemplo de formato, fusiona en una misma planilla el tipo de faltas, las medidas formativas que contempla, el responsable del seguimiento de las medidas tomadas y las evidencias del proceso en caso que corresponda. Este formato facilita el monitoreo de las acciones.

Tabla 3: Ejemplo 2 para procedimientos ante faltas leves.

| FALTAS LEVES | Procedimientos ante faltas leves | Medidas formativas (sanciones y actos reparatorios) | Responsable | Evidencias del proceso en caso que corresponda |
|---------------------|--|---|------------------------|--|
| 1era vez | Conversación formativa | Llamado de atención. Explicación de la falta. | Profesor de asignatura | |
| 2da vez | Conversación formativa. Registro en el libro de clases. | Llamado de atención. Explicación de la falta. | Profesor jefe | Registro en libro de clases. Bitácora profesor jefe. |
| 3era vez | Conversación formativa. Registro en el libro de clases. Derivación a Inspectoría. | Estudiante firma compromiso en Inspectoría. | Inspector general | Registro en libro de clases. Documento de compromisos para estudiante y/o apoderado. |
| 4ta vez | Conversación formativa. Registro en el libro de clases. Derivación a Inspectoría. Comunicación al apoderado(a) | Guía formativa ante la reiteración de faltas leves. | Inspector general | Registro en libro de clases. Carpeta individual de alumno. |
| 5ta vez y sucesivas | Citación al apoderado(a). Establecimiento de plan de trabajo y de reuniones periódicas con apoderado para monitorear proceso del estudiante. | Recuperación de clases para atrasos. | Profesor jefe | Registro en libro de clases. Hoja de registro de entrevista de apoderado. |

Cabe señalar, que lo descrito en cada una de las tablas son sólo ejemplos para facilitar la construcción de los reglamentos de convivencia. Cada comunidad educativa debe determinar sus medidas preventivas, procedimientos y medidas pedagógicas, de acuerdo a su proyecto educativo y a la reflexión generada en la comunidad. Esto debe replicarse para las faltas graves y gravísimas.

2.2. Faltas graves (G):

Corresponde a comportamientos que atentan contra la integridad psicológica de otro miembro de la comunidad educativa y del bien común, así como acciones deshonestas que afectan la convivencia (Ministerio de Educación, 2011b). Dañan directamente la dignidad de otra persona, y por ello su gravedad está dada per se (basta con un evento para que ya sea grave).

¿Qué ejemplos de comportamientos no esperados pueden considerarse graves, ya que cumplen con las características descritas en la definición?

Procedimientos ante faltas graves:

Implican determinadas acciones a seguir frente a la ocurrencia de faltas graves (FG). Cabe señalar que por la naturaleza de las faltas graves (que ponen en riesgo la integridad física o psicológica de otro miembro de la comunidad), en cada caso se sugiere incluir los siguientes procedimientos:

- Conversación formativa.
- Registro en el libro de clases.
- Comunicación al apoderado y citación al apoderado.
- Acción reparatoria para faltas graves.

Otras acciones relacionadas con el tratamiento de faltas graves pueden ser el apoyo del caso por parte del equipo psicosocial del colegio, quienes –desde una mirada educacional– debieran velar por el seguimiento e información constante con los profesores (especialmente profesores jefes) y la comunicación con las redes externas que cuente el colegio para derivar aquellos casos que lo requieran.

La acumulación de faltas graves denota un fracaso del proceso formativo. Por esta razón, conviene acordar ante cuántas faltas graves se abordará el caso como si se tratase de una falta gravísima, tal como se explica en el siguiente apartado.

2.3. Faltas gravísimas (FGv):

Corresponde a faltas graves (entendiendo que transgreden la dignidad de otros o que afectan al bien común), y **que a la vez podrían constituir un delito**. En este sentido, los procedimientos son distintos a las faltas graves, ya que **implican la obligatoriedad de denuncia**.

¿Qué ejemplos de comportamientos no esperados pueden considerarse gravísimos, ya que cumplen con las características descritas en la definición?

Procedimientos ante faltas gravísimas:

Al ser constitutivas de delito y poner en grave riesgo la integridad de algún miembro de la comunidad educativa (incluso de quien la comete), exige tratarlas mediante un procedimiento especial. Se sugiere que la situación sea abordada directamente por una comisión ante faltas gravísimas¹⁸, la cual estudie las consecuencias del caso y las medidas que se tomarán.

Algunas consideraciones para construir el procedimiento ante las faltas gravísimas:

- a. **Determinar a quién debe informarse del hecho ocurrido para que se active la comisión.** Esta comisión debe conformarse dentro de las próximas 24 horas de ocurrido el suceso, especialmente por si existe posibilidad de denuncia. Se debe establecer además, el período máximo de días que deben pasar entre la conformación de la comisión y la decisión sobre el caso.
- b. Es relevante contemplar **dar aviso inmediato de la situación al representante del sostenedor** que corresponda.
- c. Se sugiere abrir **una carpeta especial** para la situación, que sirva para recopilar los antecedentes (actas de entrevistas, informes de antecedentes recopilados, fotocopias de libros de clases, otros) que los distintos miembros de la comisión recogerán.

¹⁸ Se sugiere que esta comisión esté conformada por: 1. Directora(a) del establecimiento; 2. Encargado(a) de convivencia escolar; 3. Profesor(a) jefe; 4. Inspector(a) general; 5. Orientador(a); 6. Un representante del equipo psicosocial (si lo hay).

d. **Entrevistar al autor(es) del incidente:** implica un derecho de toda persona a ser escuchado en su propia versión de los hechos. Se sugiere indagar sobre la conciencia en torno al acto cometido, la comprensión de sus consecuencias, la conciencia del daño realizado. Determinar qué miembros de la comisión debiesen realizar esta acción, la cual también debiese realizarse dentro de las 24 horas posteriores desde que se toma conocimiento del hecho.

e. **Explicitar la obligación de denuncia de delitos:** cualquier miembro de la comunidad educativa tiene la obligación de informar al director de cualquier acción u omisión que revista el carácter de delito, haya ocurrido dentro o fuera del establecimiento, y que afecte a un miembro de la comunidad educativa, tales como: lesiones, amenazas, hurtos, abuso sexual, porte o tenencia ilegal de armas, tráfico de sustancias ilícitas, u otros. El director, junto con el encargado de convivencia escolar, será quien tendrá la responsabilidad de denunciar el hecho a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Ministerio Público o los Tribunales de Justicia competentes, dentro del plazo de 24 horas desde que se tome conocimiento del hecho (artículos 176 y 176 del Código Procesal Penal).

Son responsables penalmente los jóvenes mayores de 14 años y menores de 18 años, que se rigen por la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente. En los casos de menores de 14 años, los órganos competentes para conocer la situación son los Tribunales de Familia, quienes pueden aplicar medidas de protección si es necesario.

f. **Comunicación y entrevista con el apoderado(a) del estudiante que cometió la falta:** se sugiere que el apoderado sea comunicado durante el mismo día del hecho, mediante vía telefónica y escrita. Asimismo, es recomendable citarlo a entrevista personal a la brevedad, para informarle de lo sucedido, el procedimiento que se está llevando a cabo y los plazos en los cuales la comisión deberá tomar una decisión. En esta entrevista se consignará en acta los antecedentes que el apoderado desee aportar. Se debe consignar quién(es) y cuándo debiesen realizar esta entrevista.

g. **Recolección de otros antecedentes sobre la situación:** la comisión determinará quién o quiénes de sus miembros indagarán en las descripciones del hecho de quienes resultaron afectados y aquellos que fueron testigos del mismo.

h. **Protección de la comunidad educativa e información oportuna:** la comisión debe velar por todos los miembros de la comunidad educativa que podrían verse afectados por el hecho en cuestión, más aún si la situación ocurrida fue pública (si tuvo testigos presenciales). En este caso, se sugiere contemplar en el procedimiento acciones que busquen ese fin, tales como: 1. contener inmediatamente a los cursos afectados mediante una conversación, 2. redactar un comunicado oficial a los apoderados de esos mismos cursos, y 3. en días posteriores, retomar lo sucedido con el curso para reflexionar en torno a las consecuencias de lo ocurrido, cuáles fueron los valores transgredidos con ese acto y cómo se podría como comunidad evitar hechos como ése se volvieran a repetir.

i. **Contemplar la revisión de antecedentes del estudiante que cometió la transgresión:** hojas de vida, intervenciones realizadas a la fecha.

j. **Al determinar las medidas reparatorias,** resulta relevante tener en cuenta: 1. el nivel de daño cometido e impacto en la comunidad escolar del incidente, 2. la conciencia del acto; 3. voluntad de reparación;

4. la edad de los involucrados; 5. antecedentes previos; 6. intervenciones realizadas; y 7. el nivel de compromiso y cumplimiento de acuerdos por parte de su apoderado(a).

k. **Considerar la citación a los padres y apoderados(as) del involucrado para informar de las decisiones tomadas**, exponiendo fundamentos y el procedimiento desarrollado. Es relevante explicitar la forma de apelación para el apoderado ante la decisión tomada, considerando el medio de apelación, el plazo para la misma y el modo de respuesta formal de la comisión frente a esa apelación.

3. Socialización del Manual de Convivencia Escolar.

Este apartado se refiere a la socialización del manual en la comunidad. De igual forma, debe mencionarse que la entrega del documento debe ser incluido en el proceso de inducción establecido por la institución para sus nuevos integrantes (de todos los estamentos).

Esta difusión es tarea de todos, la cual es posible realizar en distintas instancias:

- Lectura personal del Manual de Convivencia Escolar.
- Socialización y análisis con los estudiantes en consejos de curso y/o en horas de orientación.
- Actividad de lanzamiento del nuevo manual de convivencia con toda la comunidad educativa, con el fin de darle relevancia desde el punto de vista formativo (como una herramienta para alcanzar los valores institucionales).
- Difusión con familias y/o tutores en reunión de apoderados.
- Disposición de afiches y otros materiales gráficos en las salas de clases y en los espacios comunes (patios, pasillos, comedor).

4. Monitoreo de la utilización del Manual de Convivencia Escolar por parte de la comunidad educativa.

En este último apartado se describen las vías que los distintos integrantes de la comunidad pueden utilizar para entregar sus observaciones para una futura actualización del documento y, asimismo, sus observaciones sobre la utilización del manual de convivencia escolar. Algunos ejemplos:

- Habilitar un buzón de sugerencias para el Manual de Convivencia Escolar.
- Habilitar vías tecnológicas para canalizar observaciones: un correo específico, o mediante una red social.
- Mediante los representantes de los estamentos del equipo de convivencia escolar.

III PARTE: “Normativas y protocolos de actuación ante situaciones específicas”.

Esta parte del documento hace referencia a la presentación de los protocolos exigidos desde el Ministerio de Educación y otros que el establecimiento considere necesarios incorporar para facilitar la respuesta oportuna y adecuada frente a situaciones emergentes.

Al confeccionar un protocolo de actuación se requiere contemplar las siguientes acciones (Ministerio de Educación, 2013):

- Definir claramente la situación a la que se refiere el protocolo.
- Definir responsables.
- Definir medidas de contención, reparatorias y de apoyo a la víctima.
- Definir medidas pedagógicas, las cuales deben desprenderse del manual de convivencia (procedimiento antes faltas).
- Definir cómo abordar la comunicación con las familias involucradas.
- Definir cómo abordar la comunicación con las familias en general, o de un grupo curso si es necesario.
- Identificar instancias de derivación y consulta (elaborar catastro de redes de apoyo local).
- Establecer si es necesario el traslado a un centro asistencial (definir encargado, dónde, con qué recursos, etc.).
- En caso de las situaciones que pueden ser constitutivas de delitos, contemplar la denuncia de forma obligatoria y/o la derivación a redes de apoyo.

De igual manera, es relevante considerar que el protocolo debe ser coherente con los procedimientos establecidos ante faltas leves, graves y gravísimas.

Finalmente, para que un protocolo sea útil, se necesita que independiente del formato utilizado, quede claro qué hacer, cómo y quién es el responsable, todo esto de forma secuenciada, lo cual permitirá visualizar la temporalidad de las acciones a realizar.

IV PARTE: “Normativas y protocolos de funcionamiento interno”.

Se entenderá como norma, “aquella pauta o regla ante la cual se deben ajustar los comportamientos, conductas, tareas, actividades, con el fin de lograr el desarrollo de los objetivos planteados”. Desde el enfoque formativo, cada norma es una herramienta que se fundamenta en alguno de los valores institucionales, los que direccionan los objetivos de la institución.

En el caso de la **normativa de funcionamiento interno**, se incluyen aspectos como:

1. Presentación personal.
2. Horarios.
3. Asistencia.
4. Atención de apoderados.
5. Protocolo ante accidentes.
6. Otros que regulen canales formales de comunicación entre estamentos.

En el caso de estas normativas y siendo coherente con el enfoque formativo, la propuesta Paz Educa plantea que toda regla debe explicitar su fundamento, lo cual favorecerá el discurso común entre los adultos para trabajar sobre su cumplimiento y, especialmente, sobre el sentido de esas normativas. Este fundamento, una vez más, se basa en los valores institucionales de la comunidad.

Para graficar, se propone el siguiente ejemplo:

1. HORARIOS

Fundamento específico de la normativa

El respeto por los horarios o puntualidad, se desprende del respeto y la responsabilidad, dos valores fundamentales en nuestra institución. De esta forma, se podrá asegurar el aprovechamiento de los tiempos y espacios disponibles para la realización de todas las actividades escolares (clases, salidas pedagógicas, actividades extra-escolares y recreos).

Horarios de funcionamiento

Apertura del colegio: 7:30 AM.

Horarios jornada escolar:

- Lunes a jueves: 08:00- 15:30 horas.
- Viernes: 08:00- 13:00 horas.

Módulos de clases:

| | |
|----------------|--------------|
| 1era hora | 08:00-08:45 |
| 2da hora | 08:45- 09:30 |
| Primer recreo | 09:30-09:45 |
| 3ra hora | 09:45- 10:30 |
| 4ta hora | 10:30- 11:15 |
| Segundo recreo | 11:15- 11:30 |
| 5ta hora | 11:30-12:15 |
| 6ta hora | 12:15- 13:00 |
| Almuerzo | 13:00- 14:00 |
| 7ma hora | 14:00- 14:45 |
| 8va hora | 14:45- 15:30 |

Procedimientos específicos frente a atrasos

- Los atrasos de inicio de jornada (en la mañana) se sumarán a aquellos atrasos internos (llegada tarde a clases estando en el colegio, luego de los recreos), desde 7mo básico.

| FALTA | MEDIDA FORMATIVA |
|-----------------|---|
| Hasta 3 atrasos | Conversación formativa. |
| 4to atraso | Comunicación escrita a apoderado |
| 5to atraso | Comunicación escrita a apoderado. Trabajo reflexivo en torno al sentido de la puntualidad. |
| 6to atraso | Citación apoderado (entrevista) Recuperación de clases luego de la jornada. |

En el ejemplo anterior se plantea un tema (*horarios*), más el fundamento que da sustento al respeto de esa normativa. Esto es relevante, porque ofrece un discurso común que da sentido a esa regla. Posteriormente, se agregan los procedimientos específicos que se seguirán para las transgresiones a estas normativas.

FORMATO PARA SÍNTESIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DEL MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR.

| Año del manual a evaluar: | | Fecha de evaluación: | |
|---|--|-----------------------------|---------------------------------|
| Aspectos a evaluar | Preguntas guías | Observaciones | Adecuaciones necesarias. |
| Cumplimiento de requisitos | <ul style="list-style-type: none"> - ¿El manual posee todas las exigencias ministeriales? - ¿Hay cambios en la organización que deben enunciarse, por ejemplo, funcionamiento del equipo de convivencia? | | |
| Aspectos formales | <ul style="list-style-type: none"> - ¿El lenguaje utilizado es comprensible para toda la comunidad? - ¿Tiene una extensión adecuada? | | |
| Utilización del Manual de Convivencia durante el año. | <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la percepción de la comunidad de su uso?, ¿Se observa apropiación del instrumento por parte de la comunidad?, ¿Se consigue darle un sentido formativo?, ¿Cómo nos damos cuenta? | | |

ENCUESTA DE EVALUACIÓN ANUAL SOBRE EL MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR, PARA DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN¹⁹.

Nombre: _____ Ciclo: _____

| N | Preguntas | SI | NO | EN PARTE |
|----|--|----|----|----------|
| 1 | ¿Conoces el Manual de Convivencia Escolar? | | | |
| 2 | ¿Consideras que el manual de convivencia se usa de manera formativa, buscando generar reflexión en torno al comportamiento? | | | |
| 3 | ¿Consideras que reconocer positivamente a los alumnos genera cambios conductuales? | | | |
| 4 | ¿Consideras que en el colegio el foco está en los reconocimientos y no en las sanciones ante faltas? | | | |
| 5 | ¿Consideras que la conversación formativa es efectiva para modificar conductas? | | | |
| 6 | ¿Observas cambios en la convivencia escolar a partir de la aplicación del Manual de Convivencia Escolar? | | | |
| 7 | ¿Consideras que en el colegio hay un discurso común en torno a los fundamentos de las normativas? | | | |
| 8 | ¿Consideras que en el colegio las normas son aplicadas por todos? (uso de celular en el aula, uniforme, maquillaje, etc.). | | | |
| 9 | ¿Somos los adultos del colegio consecuentes con los valores y expectativas de comportamiento señaladas en el manual de convivencia? | | | |
| 10 | Si hay una situación conflictiva fuera de la sala: • Intervienes. • Buscas a alguien que se haga cargo de la situación. • Esperas que alguien intervenga. | | | |
| 11 | ¿Consideras que las medidas formativas aplicadas ante las transgresiones son justas? | | | |
| 12 | ¿Consideras que el Manual de Convivencia Escolar debe ser más formativo que punitivo? | | | |
| 13 | Los protocolos de actuación ante situaciones específicas (violencia, maltrato infantil, u otros), ¿son conocidos por la comunidad? | | | |
| 14 | Los protocolos de actuación ante situaciones específicas (violencia, maltrato infantil, u otros), ¿son llevados a cabo por la comunidad? | | | |
| 15 | ¿Crees que necesitas capacitación para abordar formativamente las situaciones que implican transgresiones o comportamientos no esperados? Menciona cuáles : _____ | | | |

Mencione algunas medidas formativas que usted incorporaría:

¿Modificarías algo del manual de convivencia? Mencione.

¹⁹ Se puede utilizar como un insumo para generar debate y profundizar en ciertos temas abordados en la encuestas. Se sugiere modificar incorporando preguntas de interés para el colegio sobre el manual de convivencia escolar.

ENCUESTA EVALUACIÓN ANUAL DE MANUAL DE CONVIVENCIA PARA ESTUDIANTES.

| Encuestas a estudiantes para actualización del Manual de Convivencia | SI | NO | Respuesta complementaria. |
|--|-----------|-----------|----------------------------------|
| ¿Conoces cuáles son los valores del colegio? Si es así, ¿cuáles son? | | | |
| ¿Conoces el Manual de Convivencia del colegio? | | | |
| ¿Crees que las reglas son aplicadas de manera justa? ¿Por qué? | | | |
| ¿Las medidas formativas te parecen adecuadas? | | | |
| En clases, ¿está claro cómo comportarse? | | | |
| ¿El colegio reconoce los logros de los alumnos en rendimiento o comportamiento? | | | |
| ¿Conoces las formas de reconocimiento que tiene el colegio? Nombra las que conoces | | | |
| ¿El colegio les enseña cómo resolver sus problemas de manera pacífica? | | | |
| ¿Sabes a quién recurrir en caso de dificultades en la convivencia? Nómbralos. | | | |
| ¿Los profesores informan las anotaciones que registran de ustedes en los libros de clases? | | | |
| ¿Los profesores registran los logros, avances o buenos comportamientos que presentan? | | | |
| ¿El colegio informa a sus apoderados de las anotaciones que tienen en los libros de clases? | | | |
| ¿El colegio se preocupa de apoyar a los estudiantes que les cuesta más seguir las normas? | | | |
| Los adultos del colegio, ¿se comportan siguiendo los valores y las normativas descritos en el manual de convivencia? | | | |

¿Modificiarías algo del manual de convivencia? Mencione.

FORMATO SUGERIDO PARA PLANIFICAR SOCIALIZACIÓN DEL MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR VIGENTE.

| Estamento | Actividades | Fecha | Responsables | ¿Realizado? (SÍ/NO) |
|--|--------------------|--------------|---------------------|--------------------------------|
| Para todos los estamentos | | | | |
| Para estudiantes del nivel pre-escolar | | | | |
| Para estudiantes de Primer ciclo básico | | | | |
| Para estudiantes de Segundo ciclo básico | | | | |
| Para estudiantes de enseñanza media | | | | |
| Para apoderados(as) | | | | |
| Para funcionarios (docentes, asistentes de la educación y directivos) | | | | |

EJEMPLOS DE ESTRATEGIAS PARA SOCIALIZAR EL MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR VIGENTE.

| | |
|----------------------|---|
| Todos los estamentos | <ul style="list-style-type: none"> • El manual debe estar en todas las dependencias del establecimiento. Desde porterías hasta el aula. • Diario mural con valores institucionales y las expectativas generales (aquellas “para todos los lugares”)²⁰. Ubicación cerca de la portería. • Presentación y aprobación por el Consejo Escolar. |
| Estudiantes | <p>Se sugieren las siguientes acciones, las que serán discutidas con los docentes, asistentes de la educación y directivos del colegio:</p> <p>En el primer Consejo de Curso del mes de marzo, el profesor jefe presenta el manual, enfatizando el perfil formativo del mismo (puede extender la actividad durante 2 consejos de curso).</p> <p>Nivel pre-escolar y primer ciclo básico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de los valores institucionales. - Énfasis en el buen trato para crecer como personas y para aprender los contenidos de cada clase. - El curso prepara afiches, dibujos, maquetas u otros trabajos en torno al significado de cada valor. Los niños(as) reflejan en sus creaciones (individuales o colectivas) qué significa el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la tolerancia. Cada nivel preparará uno de los valores del colegio. - Los cursos presentan sus trabajos en la comunidad en una exposición. <p>Segundo ciclo básico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En consejo de curso, comentar sobre la mirada positiva del Manual: esta es una herramienta que “nos cuida”, y que “nos sirve” para aprender y pasarlo bien. Mencionar el proceso de construcción: fue construido por integrantes de toda la comunidad educativa, es decir, por estudiantes, docentes, asistentes de la educación y apoderados. - Nuestra comunidad educativa tiene valores fundamentales, que se expresan en comportamientos visibles (expectativas). Conozcamos estas conductas esperadas (mostrar tabla de expectativas). - Los alumnos(as) eligen en conjunto las 5 expectativas más importantes a considerar para el desarrollo del propio curso. - El curso construye un afiche grupal con sus expectativas²¹, el cual puedan firmar todos los integrantes a modo de compromiso para el año (incluyendo al profesor jefe) y luego ubicarlo en un lugar de su sala. Este compromiso puede ser evaluado en conjunto entre el profesor jefe y el curso a lo largo del año. <p>Enseñanza media:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el consejo de curso comentar sobre la mirada positiva del manual: esta es una herramienta que “nos cuida”, y que “nos sirve” para aprender y pasarlo bien. Mencionar proceso de construcción: fue construido por integrantes de toda la comunidad educativa, es decir, por estudiantes, docentes, asistentes de la educación y apoderados. - Nuestra comunidad educativa tiene valores fundamentales, que se expresan en comportamientos visibles (expectativas). Conozcamos estas conductas esperadas (mostrar tabla de expectativas). - Seleccionar expectativas de comportamiento relevantes para el curso, y trabajar en un material audiovisual (videos, fotografías) que sirva para ejemplificar la diferencia entre los comportamientos que se esperan y aquellos que no. Este material puede ser aprovechado además para mostrarlo en cursos menores y a los apoderados, así como también, si el colegio dispone de redes sociales (Facebook, Twitter), utilizarlo en esas plataformas para dar a conocer cómo la comunidad del colegio espera que se relacionen las personas. |

²⁰ Se definirá quiénes ejecutarán esta acción.

²¹ Pueden redactarse como una indicación más personal, por ejemplo: “Saluda al entrar”, en vez de “saludar al entrar”, o “Colaboremos en limpieza de nuestra sala” en vez de “colaborar con la limpieza de la sala”.

| | |
|--|---|
| | <p>Durante todos los meses del primer semestre se irá revisando un aspecto del manual. Esta planificación de las actividades se entregará oportunamente. Sin embargo, los temas a trabajar serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marzo: presentación manual. Valores institucionales y expectativas. - Abril: Consecuencias a los comportamientos: reconocimientos, faltas, medidas formativas. - Mayo: Normativa de funcionamiento interno. - Junio: Derechos y deberes de cada estamento de la comunidad. <p>En todas estas actividades se pueden revisar los registros del curso si se disponen de ellos (anotaciones negativas, positivas, atrasos, otros).</p> <p>Se sugiere que el centro de estudiantes pueda tomar un papel activo en el proceso de difusión, especialmente coordinando actividades y motivando a los cursos a participar.</p> |
| Padres, madres y apoderados (as) | <ul style="list-style-type: none"> • En la primera reunión de apoderados, el Profesor jefe presenta el nuevo manual de convivencia, enfatizando que es una herramienta que nos ayuda a desarrollar los valores institucionales del colegio (mencionar los valores). • Comenta proceso de elaboración del manual, construido por representantes de todos los estamentos. • Revisar de forma dinámica, creativa y participativa los puntos más importantes del manual. Se sugiere análisis de power point o video reflexivo. • Presenta las expectativas, enfatizando que son comportamientos esperados para todos los integrantes de la comunidad (incluyendo apoderados), dentro y fuera del colegio. Comenta del trabajo realizado por sus hijos(as) con respecto a elegir las más importantes para el curso. • Se entrega una síntesis con los valores, las expectativas generales, y el reglamento interno del colegio. • Los padres, madres y apoderados(as) construyen un mensaje de motivación para sus hijos(as) durante este año escolar, el cual plasman en una cartulina, firman y colocan junto a las expectativas firmadas por los estudiantes. • En paralelo, se trabajará con el centro de padres, para la realización durante el semestre de una asamblea general de padres y apoderados, en la que se compartan preguntas al manual, aclaraciones y sugerencias. |
| Docentes, asistentes de la educación y directivos. | <ul style="list-style-type: none"> • El manual debe ser entregado y presentado formalmente por el equipo de convivencia y/o equipo directivo, a los y las docentes, asistentes de la educación y administrativos. • Los docentes preparan en conjunto las actividades propuestas para los alumnos y apoderados. • Los asistentes de la educación se organizan para preparar los afiches de difusión de las expectativas de conducta específicas para las áreas comunes. • Se requiere realizar una jornada durante el semestre para compartir apreciaciones, dudas y sugerencias entre todos los adultos funcionarios del establecimiento. |

FORMATO PARA SISTEMATIZACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE ADMINISTRACIÓN DE AULA

Esta tabla resume el trabajo realizado por los docentes para definir comportamientos asociados a cada una de las competencias de administración de aula. Tales conductas son las “expectativas de administración de aula”. El número es aleatorio, sin embargo, se sugiere sintetizar en 2 a 4 comportamientos por competencia, con el fin de facilitar el monitoreo de las expectativas.

| Competencias | Expectativas de administración de aula (comportamientos asociados a las competencias) |
|--|---|
| Escucha activa | 1. 2. 3. 4. |
| Conocimiento de los estudiantes | 1. 2. 3. 4. |
| Promoción de la participación y autonomía de los estudiantes. | 1. 2. 3. 4. |
| Abordaje constructivo de conflictos | 1. 2. 3. 4. |
| Estilo democrático de autoridad | 1. 2. 3. 4. |
| Autoconocimiento | 1. 2. 3. 4. |

FORMATO PARA SISTEMA DE RETROALIMENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN RELACIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE AULA

| | Metodología | Temporalidad |
|---|-------------|--------------|
| Proceso de observación y monitoreo de las expectativas de administración de aula | | |
| | | |
| | | |
| Retroalimentación y acompañamiento | | |
| | | |
| | | |

PAUTA DE MONITOREO DE ADMINISTRACIÓN DE AULA

Esta pauta puede ser utilizada en distintas metodologías para monitorear la administración de aula. Se basa en las expectativas co-construidas por los mismos profesores, y puede usarse tanto en una autoevaluación, una observación de otro docente (retroalimentación de un par), o una observación de un miembro del equipo directivo (retroalimentación de un directivo).

| | | | |
|---------------------------------|--|-------------|--|
| Observa (nombre y cargo) | | | |
| Docente observado | | | |
| Fecha | | | |
| Curso | | Hora | |
| Asignatura | | | |

| Competencias | Expectativas de administración de aula²² | Aspectos destacables | Aspectos por mejorar |
|--|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Escucha activa | | | |
| Conocimiento de los estudiantes | | | |
| Promoción de la participación y autonomía de los estudiantes | | | |
| Abordaje constructivo de conflictos | | | |
| Estilo democrático de autoridad | | | |
| Autoconocimiento | | | |

²² Completar según las expectativas co-construidas por los docentes.