

**Universidad de La Laguna**

**Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado**

**Máster en Formación del Profesorado en Educación Secundaria Obligatoria y**

**Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.**

**Especialidad: Orientación educativa**

**Asignatura: Trabajo Fin de Máster**

**Plan de mejora institucional en el IES Marina Cebrián.**

**Constituyendo una convivencia positiva y fortalecida dentro del entorno escolar.**

**Nombre del alumno/a:** Ana Del Cerro Hernández

**Nombre del tutor/a:** Dr. Victor Manuel Hernández Rivero

**Curso Académico:** 2022/2023

**Convocatoria:** Julio

## **Agradecimientos**

Con gran emoción y gratitud en mi corazón, quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Doctor Victor Manuel Hernández Rivero, por su apoyo incondicional durante mi Trabajo de Fin de Máster. Tu presencia y colaboración han sido de gran ayuda para la realización de la presente memoria.

También agradecer a la orientadora del IES Marina Cebrián, Jobanna, que desde el comienzo de mis prácticas en el centro, me ha brindado su valioso tiempo, conocimiento y palabras de aliento. Por acogerme, por permitirme aprender orientación educativa a través de ella y darme la posibilidad de diseñar este trabajo contextualizado en su centro.

**RESUMEN:**

La convivencia en los centros educativos resulta un aspecto esencial que posibilita el ejercicio del aprendizaje y el desarrollo del alumnado, permitiéndoles trabajar valores fundamentales para la vida en comunidad. El presente Trabajo de Fin de Máster recoge una propuesta de mejora institucional que contempla estrategias para la mejora de la convivencia y apostar por una cultura de paz y diálogo. A través de tres líneas de trabajo donde se incorpora la mediación en el centro, la revisión de la metodología de aula y trabajar a través del PAT, persiguiendo la mejora de la convivencia del centro en su conjunto.

**Palabras clave:** educación, mejora educativa, convivencia, mediación, cultura pacífica, resolución de conflictos.

**ABSTRACT:**

Coexistence in educational centers is an essential aspect that enables the exercise of learning and the development of students, allowing them to work on fundamental values for community life. This Master's Degree includes a proposal for institutional improvement that includes strategies to improve coexistence and promote a culture of peace and dialogue. Through three lines of work where mediation is incorporated in the center, the revision of the classroom methodology and working through the PAT, pursuing the improvement of the coexistence of the center as a whole.

**Keywords:** education, educational improvement, coexistence, mediation, peaceful culture, conflict resolution.

## ÍNDICE

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Marco teórico.....</b>	<b>5</b>
2.1. Importancia de la innovación.....	5
2.2. Papel del orientador en la innovación educativa.....	7
2.3. Convivencia.....	8
2.4. Mediación.....	10
<b>3. Presentación del caso.....</b>	<b>11</b>
<b>4. Identificación y análisis de necesidades.....</b>	<b>15</b>
<b>5. Proyecto de mejora institucional para el IES Marina Cebrián.....</b>	<b>23</b>
5.1. Justificación del proyecto.....	23
5.2. Objetivos del proyecto.....	24
5.3. Metodologías y estrategias de innovación: Líneas de trabajo y acciones de mejora.....	25
5.3.1. Línea 1: Creación de un equipo restaurativo, formado por alumnos mediadores y observadores, para instaurar servicios de mediación y convivencia en el centro.....	30
5.3.2. Línea 2: Revisión de la metodología didáctica por parte del profesorado del centro para paliar el rechazo al aprendizaje y aumentar la motivación entre el alumnado.....	48
5.3.3. Línea 3: Trabajar en el plan de acción tutorial mediante una campaña en positivo... .....	52
<b>6. Cronograma.....</b>	<b>54</b>
<b>7. Evaluación del plan de mejora.....</b>	<b>56</b>
<b>8. Conclusiones.....</b>	<b>59</b>
<b>9. Referencias bibliográficas.....</b>	<b>62</b>
<b>10. Anexos.....</b>	<b>65</b>

## 1. Introducción

“¿Y si la Pedagogía, más que un cúmulo de teorías y de técnicas, fuera una estrategia humana para orientar la vida? ¿Y si pudiéramos aprender enseñando, aprender aprendiendo y así ser, siendo únicos, lo que somos, como somos, para experimentar la plenitud de ayudarnos? ¿De completarnos? ¿Y si aprendiéramos desde la humildad y la inocencia del saber que no sabemos, para sabernos inmersos por fin en un conocimiento que involucre de lleno el amor? ¿Y si así, se unieran la cabeza y el corazón en un proyecto de vivir, en el que la comprensión nos lleve a un nuevo tipo de relación con la naturaleza en nosotros?”.

Un centro para todos con un lenguaje común (inclusión), comprometido socialmente y con la renovación pedagógica, abierto, en la que se construyan conocimientos, actitudes y procedimientos desde planteamientos y estructuras democráticas, desde la pluralidad de enfoques y desde la efectiva participación de toda la comunidad educativa que aprende colectivamente, se hace necesario un plan estructurado para la mejora de la convivencia escolar y la cultura pacífica.

Es por ello que se desarrolla en el presente trabajo un plan institucional para la mejora de la convivencia contextualizado en el IES Marina Cebrián (Taco, Santa Cruz de Tenerife). Dicho trabajo es ficticio y no se ha podido llevar a la práctica pero su contextualización y análisis y detección de necesidades no lo son, puesto que tuve la oportunidad de sumergirme en este centro durante dos meses, de la mano de su orientadora. Y fue así como mi idea de crear este plan y el diseño del mismo le pareció más que acertada.

Es cierto que la mediación en los centros escolares, llevada a cabo por el alumnado no es ningún descubrimiento mío, en la CCAA de Canarias se viene haciendo desde hace años en muchos de sus centros educativos, y tanto es así que viene recogido en el Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias y la Orden de 27 de junio de 2014, de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad, por la que se regula la gestión del conflicto de convivencia por el procedimiento de mediación en los centros educativos de enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias, pero en el centro en el que se contextualiza no estaba incorporado.

El presente trabajo se encuentra estructurado en seis partes. La primera parte, ha sido elaborada a partir de fuentes bibliográficas sobre la convivencia y la mediación, así como la importancia de la innovación y mejora de los centros educativos. En la segunda parte se realiza

una descripción del centro acompañado de un análisis donde se encuentra contextualizado el plan de mejora. A continuación se da paso al análisis y detección de necesidades del centro, donde se combina tres técnicas, por un lado se realiza un análisis documental del PEC y del Plan de convivencia del centro, luego se pasa a contrastar con el profesorado en las reuniones del Equipo de Convivencia y con el departamento de orientación del centro vislumbrando fortalezas y debilidades del IES y por último se pasa a la realización de una tabla donde se extraen las problemáticas, posibles causas y posibles soluciones. En la tercera parte de la memoria da paso al diseño del plan de mejora institucional, justificando el porqué de este, los objetivos, metodología, acciones para la persecución de los objetivos, la coordinación y seguimiento y la evaluación del mismo. En la última parte se exponen las conclusiones de este trabajo y las referencias bibliográficas.

Los planes de mejora en los centros educativos parte de una acción voluntaria, del querer de su comunidad, a raíz de unas necesidades detectadas y en base a una mejora continua en la práctica educativa y en la vida del centro en general.

La mayoría de estos planes de mejora constan de los denominados presupuestos 0, esto no implica que no haya costes, pues claramente los hay, el esfuerzo, el compromiso de todas y todos los integrantes, la dedicación al mismo, el tiempo empleado en su diseño, su preparación y puesta en marcha. No comprende de coste monetario pero sí de compromiso humano.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Importancia de la innovación**

#### **La innovación educativa e I-A.**

La innovación educativa se puede definir como la percepción de lo creado como algo nuevo y la asimilación de ese algo como novedoso (Margalef, 2006). Innovar significa modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas (Carbonell, 2001). Ello cobra vital importancia en los centros educativos actuales, pues la innovación se contempla como un mecanismo facilitador de la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es evidente que el mundo está en constante cambio, y con ello las escuelas, debiendo adaptarse a la sociedad cambiante que les rodea, por ello, debemos entender la innovación como la práctica

educativa que incorpora algo nuevo dentro de la realidad existente, en virtud de la cual esa realidad resulta modificada. (Rivas, 2000).

En las últimas décadas, la innovación educativa ha tomado gran importancia, extendiéndose desde la educación infantil hasta la enseñanza universitaria, comprendiendo renovaciones pedagógicas y organizativas, proyectos y experiencias por parte de los centros escolares. Dado a ello, la inclusión de diversos recursos en las metodologías docentes como parte de innovaciones educativas es una manifestación de cómo los centros de enseñanza formal están intentando, progresivamente, adaptarse al alumnado y sus intereses (Navarro, 2017). Poco a poco, los centros educativos y sus profesionales constatan la necesidad de cambiar las metodologías tradicionales, pensando la actividad escolar desde un enfoque más innovador y participativo. Estos cambios no pueden entenderse como un proceso de transformación de las prácticas individuales del profesorado, sino que debe entenderse como un proceso de cambio social que se emprende colectivamente. (Carr y Kemmis, 1988).

Se innova para generar cambios (Magalef, 2006) y se trata de ese proceso de cambio que acontece en todas las entidades dotadas de una organización compleja, con gran cantidad de relaciones internas. En estas entidades complejas como las escuelas, no han sido las reformas educativas las que nos han llevado hasta ese cambio, sino una mezcla de otros cambios culturales, económicos, sociológicos y generacionales, que la escuela como institución ha procesado a su modo, con su propia lógica interna. (López, 2010).

Es importante destacar que plantear una innovación para realizar cambios educativos no supone ni garantiza que estas innovaciones se realicen y que el cambio se logre (Hargreaves, 2005), y es aquí donde el papel de la investigación acción (IA) juega un papel determinante.

La investigación acción (IA) es un reflejo de lo que estamos reflexionando, pues “es una indagación práctica realizada por el profesorado, de forma colaborativa, con la finalidad de mejorar su práctica educativa a través de ciclos de acción y reflexión” (Latorre, 2003). I-A por tanto, consiste en un ciclo sin fin que comienza en un problema práctico, el cual se analiza y se recogen datos para poder analizarlos y reflexionar sobre ellos. Posteriormente se plantea una propuesta y se lleva a cabo, volviendo a partir de aquí a comenzar nuevamente el ciclo siendo, por lo tanto, una espiral autorreflexiva continua y sin fin (Contreras, 1994).

La I-A debe ser un trabajo cooperativo en el que se investigan las propias prácticas educativas, siendo un proceso cíclico de exploración, actuación y valoración de resultados

(Contreras, 1984). En definitiva es un proceso para problematizar la práctica, es decir, interrogar a la realidad y tratar de entenderla de tal modo que pueda participar toda la comunidad educativa, implicando a las personas afectadas e interesadas, siendo estas conscientes del proceso de transformación que se va a realizar (Contreras, 1994).

Partiremos por lo tanto desde la investigación-acción dentro de un contexto educativo para iniciar un nuevo proyecto de innovación educativa, que produzca un cambio sustancial en el mismo y el cual sea desarrollado por la propia comunidad educativa en la que el orientador u orientadora jueguen un papel determinante en el mismo.

## **2.2. Papel del orientador en la innovación educativa**

### **El papel del profesional orientador.**

La labor de la orientación educativa en los centros de enseñanza parece interesante para liderar y coordinar este proceso que se plantea, entendiendo la figura de la orientadora u orientador como nuclear en la comunidad de aprendizaje y los procesos de mejora de la misma.

Según el artículo 3 del Decreto 23/1995, de 24 de febrero, por el que se regula la orientación educativa en la Comunidad Autónoma Canaria, una de las características principales del departamento de orientación es de implicación en “la aplicación de métodos y estrategias que permitan mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje”. Para ello debe generar propuestas de actuación que aborden las necesidades detectadas que influyan negativamente en el correcto desarrollo de estos procesos. Así, para dar respuesta a las problemáticas de manera eficaz en búsqueda de la calidad, el cambio y la mejora, supone que la orientadora u orientador del centro promueva un cambio en el centro educativo.

Para ello, es necesario promover un trabajo colaborativo en el que todos los agentes implicados tengan un rol activo, de corresponsabilidad y compromiso, con el fin de que las iniciativas recaigan en beneficio del desarrollo integral del alumnado. Esta idea, podemos contemplarla recogida en el artículo 4.2 del Decreto mencionado anteriormente: “la orientación educativa contribuirá a desarrollar relaciones cooperativas entre los miembros de la comunidad educativa como factor esencial de una escuela de calidad”. Además, es de vital importancia que el centro comparta una visión positiva acerca del departamento de orientación como elemento nuclear en la mejora y desarrollo del centro. Y con ello, la figura del orientador u orientadora



debe tener un tiempo y un espacio para generar esas propuestas de actuación y que estas sean acogidas e integradas como pertinentes, de utilidad y en definitiva, valiosas.

Por último, destacar el artículo 1 del decreto: “la orientación educativa tendrá como finalidad conseguir el máximo desarrollo de las capacidades del alumnado, su desarrollo integral y su integración social”. El papel del orientador no solo debe centrarse en aspectos metodológicos de los procesos de enseñanza - aprendizaje, sino que engloba un enfoque holístico.

### **2.3. Convivencia**

Uno de los grandes retos de los sistemas educativos actuales es educar para convivir. Pero ¿qué entendemos por convivencia? Convivir es vivir en común, relacionándonos con el resto de integrantes de la sociedad que nos rodea, ello implica aceptar y respetar las diferencias individuales y culturales, persiguiendo un bien común: prosperar como comunidad.

La convivencia es una circunstancia esencial para el desarrollo de proceso de enseñanza-aprendizaje y que la finalidad de la educación es formar ciudadanos que, desde una actitud personal, crítica y libre, respeten, cooperen y sean solidarios con los demás para el logro de una sociedad capaz de afrontar los conflictos de una manera constructiva y dialogante.

La buena convivencia escolar es un factor de éxito educativo, tanto para la gestión del centro como para el rendimiento académico del alumnado. Los anticuados sistemas de gestión convivencial, basados en el punitivismo no despiertan en el alumnado la construcción de unos valores de acuerdo a la sociedad actual, de respeto y tolerancia, de diálogo y entendimiento, debido a que no da pie a la resolución por ellos y ellas mismos/as, así como tampoco se incita a la reflexión y el cambio. Con los modelos punitivos no se previenen, son de carácter reactivo.

En este sentido, es prioritario poner el foco en la prevención en lugar de en el castigo, evitando que los conflictos surjan o resolviéndolos en sus primeras fases. (Pérez, 2015).

Solemos hablar de convivencia, casi siempre de manera negativa, asociado a los problemas que se generan en la misma, sin embargo, la convivencia ha de abordarse en positivo, ha de entenderse como objetivo fundamental del proceso educativo, que conlleva actitudes de aceptación y respeto, prepara al niño y al adolescente para la vida adulta y facilita el clima escolar de aprendizaje. (Ayala, 2005)

Este proyecto tiene una clara orientación práctica, buscando mejorar las condiciones

del centro.

Podemos decir que trabajar la convivencia en la escuela, durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de los y las menores es muy importante. En esta etapa vital el alumnado comienza a asumir normas sociales a través de las relaciones con los demás, emerge la personalidad del alumnado y se convierten en personas más autónomas, con capacidad y juicio crítico.

En el modelo reactivo, lejos de adelantarse y hacer prever las posibles conductas del alumnado y los problemas que se pudieran ocasionar, solo reacciona ante conductas disruptivas cuando ya se han producido, también destacar su carácter sancionador, ya que su interés principal radica en elaborar un catálogo de normas que contemplen qué conductas son las permitidas y las sanciones que se van a derivar de su incumplimiento. En este modelo reactivo, el objetivo principal y básico es el control de los alumnos/as, así como identificar aquellos que son más conflictivos, dando por supuesto que la aplicación de las sanciones, junto con la existencia de dicho catálogo de normas, servirá para modificar la actitud y sobre todo la conducta de dicho alumnado que no se adaptan a lo establecido en el centro educativo. El alumnado no aprende de sus errores, no da pié a la reflexión, la punitividad del modelo no es una pócima mágica que haga que el alumnado extinga sus roces convivenciales.

Educar para la convivencia en positivo es uno de los objetivos de la educación y el aprendizaje de la convivencia es tan importante como la adquisición de los aprendizajes de las distintas materias, aprendizajes que, por otra parte, son perfectamente compatibles y nada



excluyentes respecto del aprendizaje de la convivencia. No hay que olvidar que la escuela es la institución en que los y las menores ocupan mayor parte del tiempo en su infancia y adolescencia, además de que legalmente están escolarizados durante 10 años como mínimo.

Se brinda entonces una oportunidad única de reeducar a la sociedad

venida, en los valores de la sociedad del futuro, la multiculturalidad, la convivencia y la paz.

Frente a este enfoque reactivo es necesario reivindicar y recuperar un enfoque proactivo y preventivo, que tenga en cuenta a todos los alumnos y alumnas y no se centre solamente en el grupo de alumnos supuestamente conflictivos.

El modelo proactivo busca fundamentalmente educar para la paz y convivencia no violenta, desarrollando competencias emocionales, sociales y éticas. Las acciones proactivas tienen por objeto generar afecto, son actividades encaminadas a crear vínculos positivos en el seno de la comunidad (Boqué, 2018), se pretende la reeducación del alumnado en el rechazo de la violencia como forma de relación social, favoreciendo oportunidades de interacción constructiva, que aprenda a vivir en comunidad, el desarrollo de pertenencia a un grupo y al centro en sí y de esta manera hacerlos partícipes de todo lo que allí acontece.

Por otro lado, el modelo preventivo, busca generar un entorno protector, tomando precauciones ante posibles peligros o regulando de manera democrática la convivencia (Boqué, 2018), es decir, actuar con anticipación, proporcionando un clima de seguridad y confort.

#### **2.4. Mediación**

El conflicto es natural, inherente a la vida y a la convivencia. La mediación es una herramienta de resolución de conflictos, por medio de la cual siempre se obtiene un beneficio mutuo.

La mediación es totalmente opuesta al castigo, a la imposición al prejuicio, a la falta de respeto. La mediación entre iguales se denomina de esta manera porque son los mismos alumnos los que son formados/as en las técnicas necesarias para hacer mediaciones con los/as compañeros/as a fin de conseguir la resolución de problemas y conflictos.

Este es un método estructurado de resolución de conflictos en el que una tercera parte (mediador/a) asiste a las personas en conflicto escuchando sus preocupaciones, facilitando la comunicación y ayudándoles a negociar. Los/las mediadores/as intentan ayudar a las partes a crear soluciones en las que ambas personas resulten ganadoras. Aunque la persona mediadora se hace cargo del proceso, las partes mantienen la capacidad de tomar decisiones respecto a la solución del conflicto.

El protocolo de mediación sigue una serie de fases para que el conflicto sea, finalmente, abordado a través del servicio de mediación del centro. En un primer momento, el conflicto es remitido al servicio de mediación por un/a docente, directivo o alumno/a. Esta derivación irá a jefatura de estudios y de ahí al equipo de mediación.

A continuación, las personas coordinadoras del servicio de mediación se reúnen, por separado, con las partes protagonistas del conflicto, para informarse sobre el mismo y para ofrecerles la posibilidad de acudir a mediación.

Si las partes aceptan mediar, se asignan los/as mediadores/as al caso y se organiza la mediación; unos días después, se desarrolla el proceso de mediación y finalmente, más adelante, se realiza un seguimiento y una evaluación de su resultado.

La mediación en los centros escolares está regulada por normativa que pone de manifiesto un reconocimiento explícito de la necesidad de educar en la convivencia como base fundamental para lograr el éxito del alumnado. Por ello se ha llevado a cabo una recopilación de la normativa más relevante que regula la convivencia en la CCAA de Canarias y que puede consultarse en el Anexo I.

### **3. Presentación del caso**

- **Análisis del contexto**

El IES Marina Cebrián está situado en el barrio de Taco, limítrofe entre los municipios de San Cristóbal de la Laguna y Santa Cruz de Tenerife, dentro de un marco urbano de fácil acceso y dotado de un buen servicio de transporte público.

La historia del centro ha estado marcada por una serie de circunstancias que han dificultado su desarrollo ya que en sus orígenes era un antiguo colegio de Educación General Básica (EGB), del cual heredó su nombre y cuyo edificio fué demolido por graves problemas estructurales. En el curso 1997-1998, el centro se transformó en un Instituto de Enseñanza Secundaria. A continuación, se explicita el contexto de la zona a partir de la información recogida en el PLAN URBAN.

Desde un punto de vista histórico, el caserío de Taco aparece por primera vez en los documentos del siglo XIX como Montaña de Taco, convirtiéndose en un centro de crecimiento importante vinculado a Santa Cruz por medio de la carretera general del Rosario, así como con

La Laguna mediante el barrio y carretera de La Cuesta. Se originó un proceso de urbanización muy lento a finales del siglo XIX y una consolidación progresiva del mismo a partir de la década de los veinte del pasado siglo. El surgimiento en 1931 de una ciudadela en una zona cercana a Taco diseñó un barrio obrero de viviendas-salón con los prolegómenos de cierta actividad comercial y de pequeña industria.

Actualmente predomina el *uso residencial vinculado al sector terciario*, apareciendo los diferentes núcleos que constituyen las tramas urbanas presentes (San Miguel de Chimisay-La Hornera, Las Chumberas, El Pilar, El Cardonal, Los Andenes, Los Majuelos, Finca Pacho, San Jerónimo, San Luis Gonzaga, San Matías y Montaña Pacho). Asimismo, existe suelo de uso industrial en Los Majuelos y Taco, Finca Las Palomas (colindante con la zona militar de Hoya Fría) y la cantera activa de la Montaña de Taco.

En referencia con el sector de Taco, la superficie se eleva a 3.203.319,59m<sup>2</sup>, con el 3,12% del total de los núcleos arriba citados. Su población está estimada en 24.262 habitantes (Censo de 2021) lo que representa el 15,59% del total municipal. Por tanto, se encuadra en el grupo de los núcleos de mayor población del municipio tras La Laguna-Zona Centro y La Cuesta.

Gran parte de la población se encuentra iniciándose en el mundo laboral, siendo su objetivo a corto plazo la independencia familiar, por lo que se demandan una serie de necesidades (viviendas, guarderías, equipamientos sanitarios,...) que hacen que el barrio esté en continuo crecimiento.

En cuanto a *equipamientos sociales*, estos son principalmente de tipo asistencial, deportivo y educativo a través de las dotaciones del Plan Urban (problemas derivados de población socioeconómicamente desfavorecida y con falta de servicios básicos), y de los que se puede citar los Centros de Innovación Empresarial (La Hornera, Los Majuelos), Centro Ciudadano de San Jerónimo, Complejo deportivo y cultural de El Polvorín de Taco, Complejo Socio-cultural y Deportivo de El Cardonal, etc..

En lo que respecta a *la infraestructura y recursos*, las actuales instalaciones se inauguraron en febrero de 2004, con una superficie construida de 6286 m<sup>2</sup> y caracterizadas por tener un diseño amplio, moderno y luminoso. Presenta módulos de dos y tres plantas de altura en los que se ubican 12 aulas comunes y varias aulas específicas (música, plástica, tecnología e informática, así como biblioteca y laboratorio). Cuentan con una pista polideportiva al aire

libre, pabellón cubierto y área destinada a dependencias administrativas. En el patio exterior se localiza la cafetería escolar, La principal carencia de infraestructura reside en la inexistencia de un salón de actos acorde con las necesidades del centro.

En lo referente a *los recursos*, el centro dispone de recursos tecnológicos y digitales, referencias bibliográficas en formato digital y papel, además de materiales específicos de diversas materias que se ajustan razonablemente a las necesidades y que requieren su permanente actualización. Como aspectos destacables en este apartado cabe señalar la presencia de un aula MEDUSA con 24 equipos informáticos, un aula denominada del siglo XIX donde se encuentra la radio, una impresora 3D y equipamiento de robótica, es de destacar también la existencia de proyectores, ordenadores, pantallas interactivas y sistema de sonido en todas las aulas.

También, hay que reseñar que se cuenta con una página web <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/iesmarinacebrian> y redes sociales donde se difunde información actualizada de las actividades que se realizan. Además, se han creado otras dos páginas web específicas de los proyectos: una de la radio escolar (onda marina) y otra de los proyectos de internacionalización de la educación (Erasmus +). El departamento de Orientación también cuenta con una página específica vinculada a la página web del Centro. Los proyectos STEAM y las actividades de la red InnovAS también plasman sus actividades en dos páginas webs/blogs.

El número total de profesores/as del centro es de 40, de los cuales, 35 tienen jornada completa y 5 comparten su jornada con otros centros. En *relación al personal docente*, hay que resaltar que alrededor de un 60% del profesorado no tiene destino definitivo y puede cambiar cada curso, por lo que es de gran importancia al comienzo de cada curso informar al claustro de la organización y funcionamiento del centro para garantizar el desarrollo del Proyecto Educativo. En lo que respecta al *personal de administración y servicios* el centro cuenta con una subalterna, guarda-mantenimiento, una administrativa y personal de limpieza.

En lo referente a *las enseñanzas*, se imparte Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato. Además cuenta con diversas medidas para atender la diversidad del alumnado y facilitar su integración en el currículo tales como, Programa de Diversificación Curricular y Programa de mejora de la convivencia (PROMECA).

El centro cuenta con algo más de 300 alumnos/as que proceden del único centro adscrito, el CEIP San Luis Gonzaga, y cada vez más de otros centros de la zona. En general, pertenecen a

familias con escasos recursos económicos y baja cualificación formativa-laboral, que en muchas ocasiones se refleja en una falta de seguimiento y control en el proceso educativo de sus hijos/as. Los alumnos/as frecuentemente presentan problemas derivados de desarraigo familiar y social que se traduce en situaciones de absentismo, inadaptación y problemas de convivencia.

Hay que destacar que en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de alumnos/as migrantes de nueva incorporación al centro, incluso una vez iniciado el curso, contando en la actualidad con estudiantes procedentes de 13 nacionalidades diferentes.

En lo que respecta a la coordinación con los servicios sociales y educativos, se colabora con el Ayuntamiento de La Laguna en la oferta y organización de las actividades extraescolares en horario de tarde, y el apoyo de los servicios sociales de Santa Cruz y La Laguna en el tratamiento del absentismo escolar, puesto que esto último es preocupante, contando con niveles aproximados a un 8%, siendo este aspecto prioritario para el centro que trabaja coordinadamente con los servicios de absentismo escolar municipales.

La oferta educativa para el curso 2022/2023 está recogida en el Anexo II a modo de cuadro resúmenes.

### **Características del alumnado que acoge el centro**

Las características del alumnado están, en este caso, íntimamente ligadas a su procedencia, lo hace que sea frecuente en el instituto la presencia de problemáticas derivadas de desarraigos familiares y sociales, bajos niveles culturales,... que se traduce en situaciones de inadaptación, abandono del sistema educativo, retraso escolar o conflictos en la convivencia.

Desde el punto de vista académico, el nivel puede considerarse medio.

En cuanto a su comportamiento, hay un pequeño grupo de alumnos que preocupa seriamente al profesorado, que se expresa y actúa con cierto grado de agresividad y que procede normalmente – no exclusivamente – de familias desestructuradas. El resto de comportamientos disruptivos, son típicos de la etapa psico-evolutiva en el que se encuentran. Hay que decir que el centro toma partida enérgicamente en la erradicación de las conductas inadecuadas, actuando tan pronto como son detectadas y evitando así que se dilaten en el tiempo.

### **Proyectos y planes del centro.**

- Erasmus +.

- Proyecto Mindfulness.
- Plan de convivencia
- Plan Lector.
- Red de Comunicación Lingüística y Bibliotecas y radios escolares.
- Plan de digitalización del centro.
- Plan de adaptación para el profesorado de nueva inscripción
- Plan de formación del profesorado
- Plan de atención a la diversidad.

### **Medidas de atención a la diversidad.**

El centro cuenta con las medidas de PDC, PROMECO, OMAD (docencia compartida en todos los cursos, priorizándose 1º y 2º de la ESO).

#### **4. Identificación y análisis de necesidades.**

Desde el centro IES Marina Cebrián se quiere indagar sobre cómo seguir desarrollando uno de los objetivos prioritarios del Proyecto educativo de centro: “Reforzar, favorecer y difundir una cultura de paz y un clima de convivencia positiva, cordial y democrática en el Centro escolar, basada en los principios de respeto, inclusión e igualdad, como fundamento de una educación integral.” del Proyecto Educativo del centro.

Crear la cultura de paz en el centro es uno de los objetivos primordiales, por lo que el plan de convivencia debe promover un cambio entre quienes componen la comunidad escolar para contribuir a la prevención de conflictos y su resolución mediante el diálogo, la coeducación y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que favorecerá a su vez las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa.

El plan de convivencia forma parte del proyecto educativo, y es un documento en el que se establecen los criterios, objetivos y procedimientos por los que la comunidad educativa determina las acciones de prevención, actuación y evaluación para la convivencia entre sus miembros.

Se trata con ello de establecer el marco de coordinación, diseño y desarrollo de actuaciones que favorezcan la mejora de la convivencia y el clima escolar como factor de calidad en la educación, el incremento de la comunicación, el desarrollo de valores democráticos y de la



ciudadanía como la tolerancia, la apreciación de la diversidad y el diálogo, el fomento de la participación de todos, y la búsqueda de métodos más eficaces de prevención y resolución de situaciones de conflicto y violencia.

Aprovechando que en el centro ya está conformado el equipo de la gestión de la convivencia, en el que está incluida la orientadora, un representante del equipo directivo, representación del Proyecto para la Mejora de la Convivencia (PROMECCO) y representación del profesorado, se empieza a analizar las necesidades del centro a través de este equipo, el cual se coordina y reúne una hora semanal como anteriormente estaba estipulado, de manera que, estas reuniones puedan servir para la reflexión, la indagación y el diálogo conjunto. Lo que se pretende es que el profesorado involucrado aproveche ese espacio y tiempo para continuar con el proceso de investigación para compartir puntos de vista, experiencias, aprendizajes y que cada una/o pueda repensar su práctica docente.

En la primera reunión del equipo de gestión de la convivencia del curso, se comienza a conversar sobre la problemática, de forma que el profesorado comience a profundizar en su significado, permitiéndoles formularla claramente y establecer las intenciones que se pretenden sobre dicho cambio. La problemática de la cual se parte puede variar, incluyendo otras nuevas problemáticas que necesiten ser atendidas de forma urgente, entendiendo que la investigación acción es un proceso cíclico que no tiene un fin inmediato sino que requiere de tiempo.

En la primera semana de octubre, tras reunirse y debatir sobre las problemáticas, se concluye la sesión con las siguientes áreas:

- Elevado número de amonestaciones.
- Clima disruptivo en algunas aulas
- Lenguaje malsonante
- Problemas de convivencia.

Estas áreas problemáticas están relacionadas con la convivencia escolar y cultura pacífica del centro y se dan en mayor medida con el alumnado de 1º y 2º de ESO.

La orientadora se encarga de recoger toda la información en un acta y una infografía en la sala de profesores para que estas puedan estar a disposición de toda la comunidad educativa, con el fin de recoger todo el proceso realizado, de forma que todo el que quiera pueda formar parte del proceso de indagación.

El siguiente paso consiste en ahondar sobre las áreas problemáticas. Para ello se propone un proceso colaborativo de indagación con el fin de reflexionar sobre las áreas problemáticas más importantes a través de una identificación de fortalezas (lo que se está haciendo y funciona) y debilidades (lo que no se está llevando a cabo, aún no se ha puesto en marcha o que no funciona ) y establecer prioridades de actuación.

Todo este proceso de recogida de información y análisis de necesidades se realizará durante todo el mes de octubre y noviembre de manera que en diciembre empiece a abordar la manera de realizar el plan y en enero. El departamento de orientación junto con el equipo de la convivencia y profesorado involucrado pueda diseñar el plan de mejora educativa.

La zona donde se encuentra sumergida el centro presenta una realidad social caracterizada por un crecimiento de la población inmigrante, familias con dificultades, escasa formación y pocas oportunidades laborales, además de una problemática de índole social y familiar que afecta a nuestro alumnado. La colaboración con las familias en el control y seguimiento del proceso educativo en muchos casos es insuficiente, así como su participación en la resolución de conflictos que puedan surgir con sus hijos/as.

Por ello, con la finalidad de compensar esta situación que presenta gran parte del alumnado, se han identificado por parte del equipo de la convivencia las siguientes fortalezas y debilidades:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Adecuada acción tutorial y predisposición de los tutores/as a implementarla con bastante contacto comunicaciones y entrevistas con las familias.	Baja participación del profesorado, alumnado y padres para trabajar por la convivencia.
Incremento de los canales de comunicación e interacción entre profesorado, familias y alumnado.	Por parte del equipo directivo: Buscar espacios y lugares en el horario para el encuentro.
Bastante homogeneidad en el alumnado tanto académica como social.	Por parte del equipo de gestión de la convivencia: crear una campaña de sensibilización con la ayuda de alumnos mediadores. Poner carteles, recopilar ideas o materiales que puedan trabajarse en la
Gran variedad de actividades complementarias.	

Organización de equipos heterogéneos.	tutoría.
Por parte del profesorado: Contacto semanal entre tutores y orientación.	Por parte del profesorado: Aplicación del principio de acción-reacción en problemas puntuales. Trabajar en las tutorías más sistemáticamente materiales encaminados a crear un buen clima de aula y de centro, trabajando valores de convivencia y democracia. Se hace algo, pero de forma espontánea e individual.
Por parte del alumnado: Interés por la mejora de la convivencia en el centro con la formación de los grupos de alumnos/as; así como alumnado que actúa como tutor de alumnado nuevo que desea integrarse en estas actividades que facilitan la convivencia.	Por parte del alumnado: Conocer protocolos en caso de conflicto. Por parte del alumnado del grupo de mediación: implicarse con reuniones periódicas donde se comenten intervenciones llevadas a cabo o donde hubiera sido necesaria una actuación y evaluación de la actuación del alumno/a: qué ha hecho bien, que podría haber hecho para solucionar más efectivamente el problema.

A partir del análisis de debilidades y fortalezas, se establece a continuación, una identificación de las conductas problemáticas observadas en el centro, permitiéndonos tener una visión más exhaustiva y enfocada en las interacciones entre alumnado y hacer visible el currículum oculto, dichas observaciones se llevarán a cabo en el mes de octubre.

Este análisis resulta conveniente para darle un punto de vista metodológico y clasificar los problemas de convivencia que se observan e identificar las situaciones conflictivas en función de los comportamientos observables y de las habilidades que los sujetos ponen en juego o de las que manifiestan carecer, de los objetivos que parecen pretender con la conducta, y de las consecuencias que se derivan de la misma. Partiendo de esta premisa se identifican las siguientes conductas:

1. *Rechazo al aprendizaje.* Una parte del alumnado no acepta ni realiza tareas encomendadas en clase o en casa ni trae los materiales, además, interrumpe la actividad lectiva impidiendo el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. *Trato inadecuado.* Algunos alumnos/as mantienen un trato inadecuado con sus compañeros y compañeras, así como con el profesorado o cualquier otro miembro de la comunidad educativa.
3. *Conductas disruptivas.* En ocasiones, el alumnado tiene comportamientos que impiden o interrumpen el proceso de enseñanza aprendizaje.
4. *Incumplimiento de las normas.* Esto sucede cuando no respetan ni cumplen las normas de convivencia.
5. *Conductas agresivas.* Se realizan comportamientos de manera intencionada para causar daño a una persona o a sus propiedades, tanto entre iguales como a otros miembros de la comunidad educativa.

Una vez recogidos todos los datos a través de los diferentes instrumentos y técnicas, en la cuarta semana de noviembre, el equipo extrae las necesidades a partir de la identificación de fortalezas y debilidades y las conductas detectadas en la observación, teniendo en cuenta que de cada una de las técnicas se han ido sacando las conclusiones correspondientes para poder agilizar este proceso. A continuación, se especifican por áreas problemáticas las necesidades recopiladas: Rechazo al aprendizaje.

- No realizar las tareas encomendadas.
- No traer los materiales necesarios para la realización de las actividades escolares.
- Impedir el desarrollo de su proceso de enseñanza-aprendizaje.
- No mantener una actitud participativa y empática en el aula.

Trato inadecuado hacia las personas y conductas disruptivas.

- Contestaciones inapropiadas al profesorado o personal no docente.
- Emplear términos peyorativos y /o ofensivos hacia su grupo de iguales.
- Interrumpir o molestar al grupo de iguales mientras se está desarrollando la clase.
- Deterioros en las instalaciones o material de centro.

Incumplimiento de normas de centro y conductas agresivas hacia la comunidad educativa.

- Incumplimiento de normas de centro como retrasos en la hora de entrada al centro educativo o mantener el orden en los cambios de clase y aula.

- Conflictos convivenciales entre el alumnado.
- Amenazas y /o disputas entre el alumnado, alterando el clima de aula y/o centro.
- Comportamientos intencionados a causar daño a una o varias personas o sus pertenencias.

Tras este vaciado, se debe priorizar las áreas que deben ser intervenidas con mayor urgencia y así puedan obtener unos resultados más positivos durante el transcurso del año académico.

Por tanto, se decide trabajar sobre:

- Rechazo al aprendizaje.
- Trato inadecuado hacia las personas y conductas disruptivas.
- Incumplimiento de normas de centro y conductas agresivas hacia la comunidad educativa.

Se ha de reflexionar e indagar sobre las posibles causas y soluciones que se pueden dar a cada una de las problemáticas sobre las que se va a intervenir. Para ello, se muestra a continuación una tabla que ofrece una vista panorámica de los aspectos que se necesitan mejorar con urgencia y su análisis.

- PROBLEMÁTICA	- POSIBLES CAUSAS	- POSIBLES SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechazo al aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechazo al sistema educativo.</li> <li>- Falta de motivación.</li> <li>- dificultades en las relaciones sociales, como el acoso escolar o la exclusión.</li> <li>- Experiencias educativas previas negativas.</li> <li>- Desinterés de los padres por la educación.</li> <li>- Factores familiares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la motivación intrínseca.</li> <li>- Relacionar el aprendizaje con los intereses personales del alumnado.</li> <li>- Brindar apoyo emocional y social.</li> <li>- Fomentar la empatía, la resiliencia y las habilidades sociales.</li> <li>- Adaptar los métodos de enseñanza aprendizaje a cada alumno/a.</li> <li>- Crear experiencias educativas positivas.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar apoyo adicional y recursos</li> <li>- Involucrar a las familias.</li> <li>- Realizar una revisión del currículum por parte de la comunidad educativa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trato inadecuado hacia las personas y conductas disruptivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problemas familiares.</li> <li>- La familia no valida ni visibiliza la voz del alumnado.</li> <li>- El profesorado no valida ni visibiliza la voz del alumnado.</li> <li>- Problemas para desarrollar competencias socio afectivas al relacionarse con el resto de iguales.</li> <li>- Problemas de gestión emocional que influyen en su conducta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar relaciones de confianza entre los iguales y la comunidad educativa.</li> <li>- Planificar y anticipar las situaciones que destruyan el buen clima.</li> <li>- Activar la mediación alumno-alumno.</li> <li>- Crear figura de alumnado observador de convivencia.</li> <li>- Utilizar estrategias como alumno mentor, para la inclusión eficaz y pacífica en el centro.</li> <li>- Crear espacios para el ocio dentro del centro.</li> <li>- Trabajar desde el equipo de gestión de la convivencia por una cultura de centro restaurativa.</li> <li>- Formación al alumnado mediador y a la comunidad educativa.</li> <li>- Fomentar la comunicación abierta con círculos de diálogo.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incumplimiento de normas de centro y conductas agresivas hacia la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de estructura y límites claros.</li> <li>- Influencias externas negativas.</li> <li>- No reconocer las normas de centro.</li> <li>- Presión de grupo.</li> <li>- Insatisfacción con las normas establecidas.</li> <li>- Actitud desafiante ante la autoridad.</li> <li>- Experiencias traumáticas</li> <li>- Exposición a modelos de agresión como forma de resolución de conflictos.</li> <li>- Ser víctimas de acoso o exclusión.</li> <li>- Carencia de habilidades de resolución de conflictos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer una revisión de las normas de centro y consensuarlas con el alumnado.</li> <li>- Formar al profesorado en modelos de comportamiento positivo, mostrando empatía, respeto y comunicación efectiva.</li> <li>- Enseñar habilidades sociales y emocionales a través de programas que promuevan su desarrollo.</li> <li>- Promover la participación y el compromiso de la comunidad educativa.</li> <li>- Educar sobre el porqué de las normas, su propósito y razones detrás de ellas.</li> </ul>
--	---	---

A partir de las causas y soluciones anteriormente planteadas se da comienzo a la elaboración del plan de mejora.

El papel de la orientadora durante el proceso de análisis y elaboración del plan debe estar ligado a la mediación entre el equipo, el asesoramiento y la coordinación de los procesos llevados a cabo. Así como también propiciar la reflexión del equipo y del profesorado para obtener una visión más amplia y conocedora de las preocupaciones y necesidades que los y las docentes encuentran en el centro.

## **5. Proyecto de mejora institucional para el IES Marina Cebrián.**

### **5.1. Justificación del proyecto**

El presente proyecto nace tras un análisis de las necesidades en torno a los problemas de convivencia del centro educativo. El centro bebe de la sociedad que le rodea, y es que, tanto una como la otra están caracterizados por una visión negativa del conflicto, un estilo retributivo y de sanción, como hablábamos antes; un modelo punitivo, así que se ve necesario el cambio hacia un modelo restaurador y preventivo, transformando la manera de llevar a cabo la gestión del conflicto desde la cultura de la paz, la armonía, la empatía, el diálogo y el entendimiento. Esto se consigue trabajando directamente con el alumnado, para hacerlos partícipes de una resolución pacífica de los problemas de su centro.

Desde el IES se han intentado implementar diferentes vías para la resolución de conflictos y de las diferencias que pueden surgir dentro de la convivencia diaria. El centro cuenta con el proyecto Programa para la Mejora de la Convivencia (PROMECCO), cuyos beneficiarios son únicamente alguno/as menores que se adecuan al perfil. Por lo que el resto del alumnado no puede beneficiarse de las acciones del proyecto.

También se han intentado diversas vías de mejora de la convivencia escolar, promovidas desde el equipo de gestión de la convivencia, no siendo suficiente para progresar en una cultura de la paz y el diálogo, como intentar reducir las expulsiones con servicio a la comunidad escolar (exclusión-inclusión), trabajar de forma exhaustiva la convivencia desde el Plan de Acción Tutorial, fomentar el diálogo entre ambas partes del conflicto y el tutor de grupo, etc.

Aún así, era necesario un plan de mejora institucional donde el profesorado identificara la problemáticas y construyera herramientas para la intervención, donde el alumnado fueran el eje vertebral del mismo, siempre asesorados y coordinados por el departamento de orientación. Es por ello que se expone el siguiente plan de mejora, un proyecto innovador para el IES Marina Cebrián.

Además de educar en valores de respeto, igualdad y empatía, nutre al alumnado de competencias resolutivas para su día a día (formar a ciudadanos y ciudadanas responsables) y acrecienta su autoestima. Así como también trata de ofrecer herramientas y fomentar habilidades de comunicación para gestionar el conflicto a través del diálogo, entendiendo la mediación como un proceso estructurado en el que un tercero (neutral), facilita la comunicación entre



las partes en conflicto, con el objetivo de llegar a acuerdos consensuados que satisfagan a ambas partes. (González, 2021).

Como sabemos, una situación de convivencia pacífica es favorecedora para el desarrollo pleno de los y las menores dado a que una buena convivencia potencia el aprendizaje. Un entorno escolar pacífico y armonioso brinda a los estudiantes las condiciones óptimas para su proceso de aprendizaje. Cuando el alumnado se siente seguro y respetado, está más dispuesto a participar activamente, expresar sus ideas y explorar nuevas oportunidades de crecimiento académico y personal.

Además, el lugar del aprendizaje no solo es el aula, la convivencia pacífica promueve el desarrollo social y emocional de los estudiantes, lo que les brinda la oportunidad de aprender a relacionarse de manera respetuosa, a resolver conflictos de forma constructiva y a cultivar habilidades de comunicación efectiva. Estas habilidades son fundamentales para su desarrollo a largo plazo, previniendo actitudes de acoso y violencia y promoviendo, en su lugar, la inclusión y la igualdad.

En resumen, la convivencia pacífica en los centros educativos es esencial para promover un ambiente propicio para el aprendizaje, el desarrollo social y emocional, la prevención de la violencia, la promoción de la igualdad y la formación de ciudadanos responsables. Además, contribuye a mejorar el clima escolar y a crear una comunidad educativa saludable y enriquecedora.

## **5.2. Objetivos del proyecto**

Este plan de mejora institucional busca favorecer la convivencia en armonía dentro del IES, que el alumnado aprenda a gestionar la convivencia del centro ofreciéndoles herramientas para resolver de forma pacífica los roces convivenciales dentro y fuera de las aulas y que así mejoren sus habilidades para dialogar y trabajar la empatía. Por ello y partiendo del análisis de necesidades previo, los objetivos generales de este plan de mejora institucional son:

- Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del centro.
- Revisar la metodología para priorizar aquellos aprendizajes que favorezcan la motivación e interés del alumnado hacia su propio aprendizaje y desarrollo.

- Educar en la comprensión y gestión positiva de conflictos mejorando así la convivencia escolar.

Y para conseguir los objetivos generales, se desglosan los siguientes objetivos específicos que serán trabajados con las acciones propuestas.

OG1: Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del centro.

- Capacitar a un equipo de mediadores y mediadoras.
- Conformar la estructura y funcionamiento del equipo restaurativo.
- Diseñar actividades de convivencia que establezcan lazos.
- Favorecer la comprensión mutua y búsqueda de consenso ante desacuerdos.

OG2: Revisar la metodología para priorizar aquellos aprendizajes que favorezcan la motivación e interés del alumnado hacia su propio aprendizaje y desarrollo.

- Establecer un equipo de trabajo formado por tutores.
- Reorganizar y ajustar la metodología didáctica del profesorado buscando que conecte con las inquietudes del alumnado.
- Revisión de las normas de organización y funcionamiento del centro (NOF) referidas a la convivencia y espacios comunes del centro.
- Formar a los y las tutores/as sobre materia convivencial y de resolución pacífica.

OG3: Educar en la comprensión y gestión positiva de conflictos mejorando así la convivencia escolar.

- Lograr que el alumnado asimile técnicas para relacionarse adecuadamente con el resto de iguales y con el profesorado.
- Estimular acciones de reparación, reconciliación y reconstrucción después del conflicto.

### **5.3. Metodologías y estrategias de innovación: Líneas de trabajo y acciones de mejora.**

La metodología que plantea este proyecto pone como eje central y como elemento más importante del proceso a los destinatarios del plan de mejora, es decir, la comunidad educativa y especialmente el alumnado. De esta manera, se pretende fomentar el interés y las ganas de participar en el equipo restaurativo con el objetivo de sacar el mayor provecho y conseguir un proceso educativo y un crecimiento personal de calidad.

Por otra parte, las acciones que plantea el plan cuentan mayoritariamente con un carácter práctico, por el cual los niños/as son partícipes del conocimiento, lo manipulan, lo comparten y realmente lo hacen suyo. Con este carácter práctico, se quiere conseguir que los participantes le den un significado real a los contenidos y valores que se pretende que interioricen, de manera que se convierta en un aprendizaje verdaderamente significativo. Se pretende que este sea una auténtica experiencia de convivencia y aprendizaje, que los participantes lo acojan, lo hagan suyo y lo integren como propio.

En base a esto, los principios didácticos que se plantean incorporan el trabajo personal y la interacción entre los participantes como un elemento fundamental. Este elemento característico busca crear un ambiente favorable, que promueva valores sociales, además de generar una atmósfera más rica y variada en la que se tienen en cuenta las características, condiciones y formas de pensar de cada uno de los que participan.

Con el propósito de promover la implicación y el compromiso de los participantes por ser parte del plan de mejora, se plantean acciones motivadoras y dinámicas. Atendiendo a ello, la dinamización en esta iniciativa se concibe como una herramienta que facilita la participación activa y que promueve la proximidad y presencia entre los participantes, procurando lazos entre el tejido social con el fin de desarrollar un ámbito de cohesión entre ellos/as. En definitiva, el presente trabajo pretende establecer procedimientos, dinámicas y métodos en los que los/as participantes jueguen un rol activo, favoreciendo una enseñanza entre iguales y lograr un cambio en la gestión convivencial del centro; que desarrollen el sentido de la justicia basado en el cultivo de la paz y la defensa de los derechos humanos.

El plan de mejora está impulsado desde dentro del centro, más específicamente desde el departamento de orientación y cuya finalidad es formar para la convivencia pacífica y apostar por un clima de centro pacífico y respetuoso. En la siguiente tabla se especifican las vías de implementación para llevar a cabo el plan.

<b>Perspectiva</b>	Enfoque restaurativo
<b>Anclaje</b>	Departamento de Orientación
<b>Conflictividad</b>	Media/alta
<b>Recursos</b>	Humanos: tiempo y formación

<b>Acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de formación al alumnado</li> <li>- de formación al profesorado tutor</li> <li>- de reestructuración.</li> <li>- de revisión metodológica</li> <li>- de seguimiento y coordinación</li> <li>- de actuaciones a través de PAT</li> </ul>
<b>Beneficiarios</b>	Comunidad educativa
<b>Ámbito</b>	Intracentro

Para lograr la persecución de los objetivos tanto generales como específicos, se han diseñado tres líneas de trabajo que responden a los tres objetivos generales del plan:

- Línea 1: Creación de un equipo restaurativo, formado por alumnos mediadores y observadores, para instaurar servicios de mediación y convivencia en el centro.
- Línea 2: Revisión de la metodología didáctica por parte del profesorado del centro para paliar el rechazo al aprendizaje y aumentar la motivación entre el alumnado.
- Línea 3: Trabajar en el plan de acción tutorial mediante una campaña en positivo.

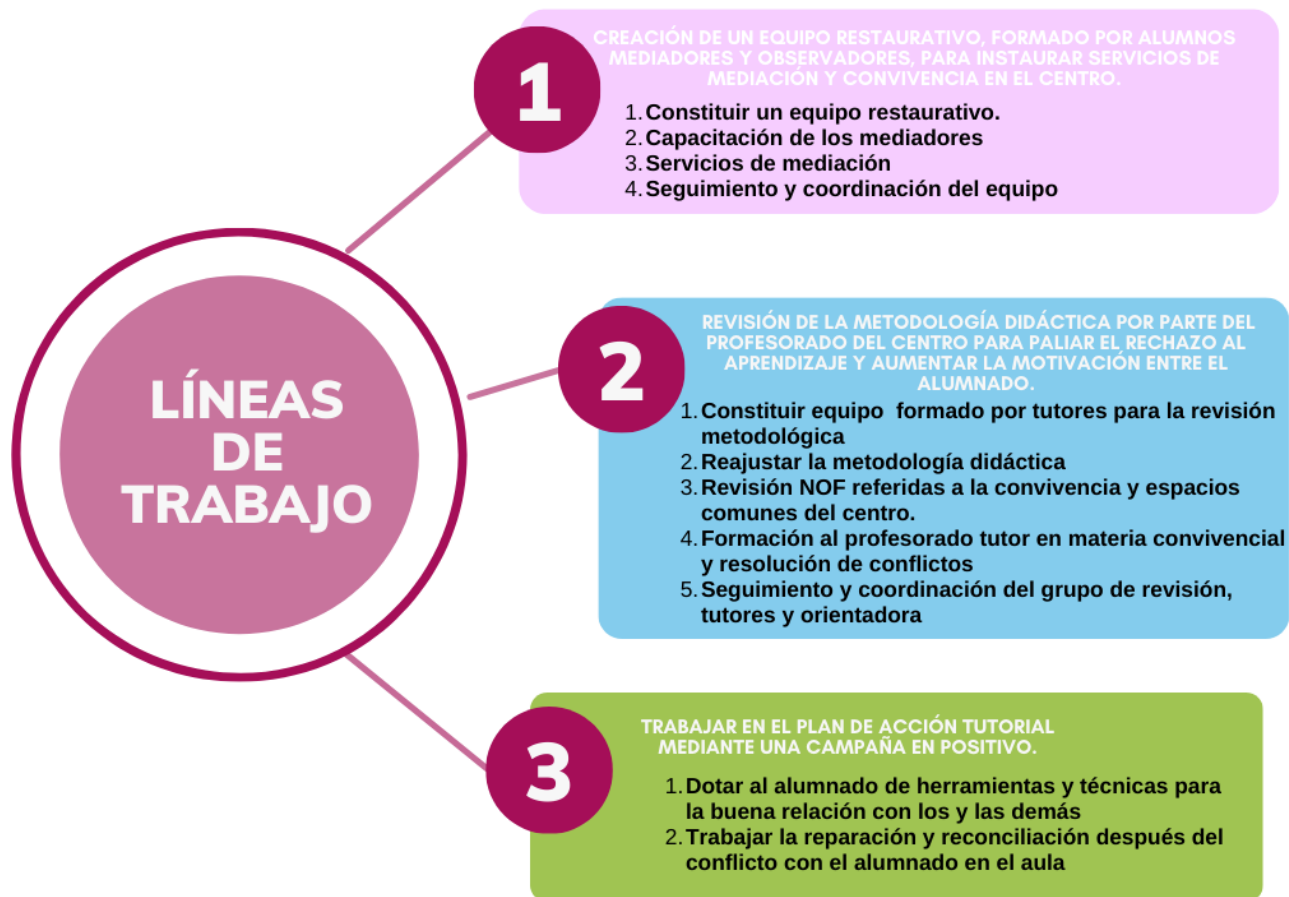
<b>Líneas de trabajo</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Acciones</b>
Creación de un equipo restaurativo, formado por alumnos mediadores y observadores, para instaurar servicios de mediación y convivencia en el centro.	Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del centro.	Conformar la estructura y funcionamiento del equipo restaurativo.	Constituir el equipo restaurativo.
		Diseñar actividades de convivencia que establezcan lazos.	Taller de formación y capacitación a los y las mediadores/as.
		Favorecer la comprensión mutua y	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de mediación.</li> <li>- Aula de convivencia.</li> </ul>

		búsqueda de consenso ante desacuerdos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Co-resolve.</li> <li>- Espacio abierto de convivencia.</li> </ul>
Revisión de la metodología didáctica por parte del profesorado del centro para paliar el rechazo al aprendizaje y aumentar la motivación entre el alumnado.	Revisar la metodología para priorizar aquellos aprendizajes que favorezcan la motivación e interés del alumnado hacia su propio aprendizaje y desarrollo.	Establecer un equipo de trabajo formado por tutores.	Constituir equipo de revisión metodológica
		Reorganizar y ajustar la metodología didáctica del profesorado buscando que conecte con las inquietudes del alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar la programación de aula.</li> <li>- Incorporar actividades motivadoras en las programaciones.</li> </ul>
		Revisión de las normas de organización y funcionamiento del centro (NOF) referidas a la convivencia y espacios comunes del centro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña con el alumnado para conocer y entender las NOF.</li> <li>- Incentivar al alumnado que sí asimila y cumple con las normas.</li> </ul>
		Formar a los y las tutores/as sobre materia convivencial y de resolución pacífica.	Taller de formación sobre el en materia de convivencia pacífica de aula.

Trabajar en el plan de acción tutorial mediante una campaña en positivo.	Educar en la comprensión y gestión positiva de conflictos mejorando así la convivencia escolar.	Lograr que el alumnado asimile técnicas para relacionarse adecuadamente con el resto de iguales y con el profesorado.	Trabajar a través de PAT Bloque I Bloque II Bloque III
		Estimular acciones de reparación, reconciliación y reconstrucción después del conflicto.	Trabajar a través de PAT Bloque IV

Las tres líneas confluyen entre sí, siendo complementarias unas con otras ya que todas trabajan a favor de la convivencia positiva.

En la presente memoria se le da más peso a la línea “Creación de un equipo restaurativo, formado por alumnos mediadores y observadores, para instaurar servicios de mediación y convivencia en el centro.” ya que en esta línea se presentan las acciones formativas y de intervención primordiales para empezar a instaurar una cultura de paz y diálogo en el centro. Además dichas acciones formativas serán llevadas a cabo por la orientadora del centro.



**5.3.1. Línea 1: Creación de un equipo restaurativo, formado por alumnos mediadores y observadores, para instaurar servicios de mediación y convivencia en el centro.**

Con esta línea de trabajo se pretende introducir la mediación entre alumnado en el IES Marina Cebrián. En esta línea es en la que más se incide en la presente memoria, siendo la más especificada, la que mayor tiempo perdura su implementación y la que se pretende que sea duradera en el tiempo hasta convertirse en parte de la cultura del Marina.

Para implementar la mediación eficaz en el centro, se necesita pasar por una serie de etapas (Boqué, 2018). Por ello, se toman estas etapas definidas por Boqué como referencias para la implementación:

1. Concienciación de la comunidad educativa, se trata de informar a la comunidad educativa sobre los beneficios y objetivos que persigue la mediación y el proyecto.
2. Selección de los futuros mediadores, identificar y formar a los y las mediadores y mediadoras. Será a partir de personas voluntarias, procurando mezclar edades, género, cultura, etc.
3. Capacitación del equipo mediador, para capacitar a los y las mediadores es necesaria su formación y la puesta en práctica de las habilidades y compromiso con la cultura pacífica a la cual se espera llegar.
4. Diseño inicial del servicio de mediación, diseñar como, donde y cuando se va a establecer la mediación, como se puede solicitar, como van a trabajar los equipos, cómo se van a coordinar, etc.
5. Presentación del equipo de mediación y de los servicios del proyecto de convivencia, se establecerá una campaña publicitaria para su arranque, dependiendo de los recursos y creatividad del equipo.
6. Inauguración del servicio y primeras mediaciones.
7. Reuniones de revisión y perfeccionamiento
8. Mantenimiento y expansión.

#### → **Beneficiarios**

Está dirigido al alumnado del IES Marina Cebrián. En el desarrollo del mismo participa un equipo constituido por alumnado mediador, alumnado observador y departamento de orientación llamado equipo restaurativo.

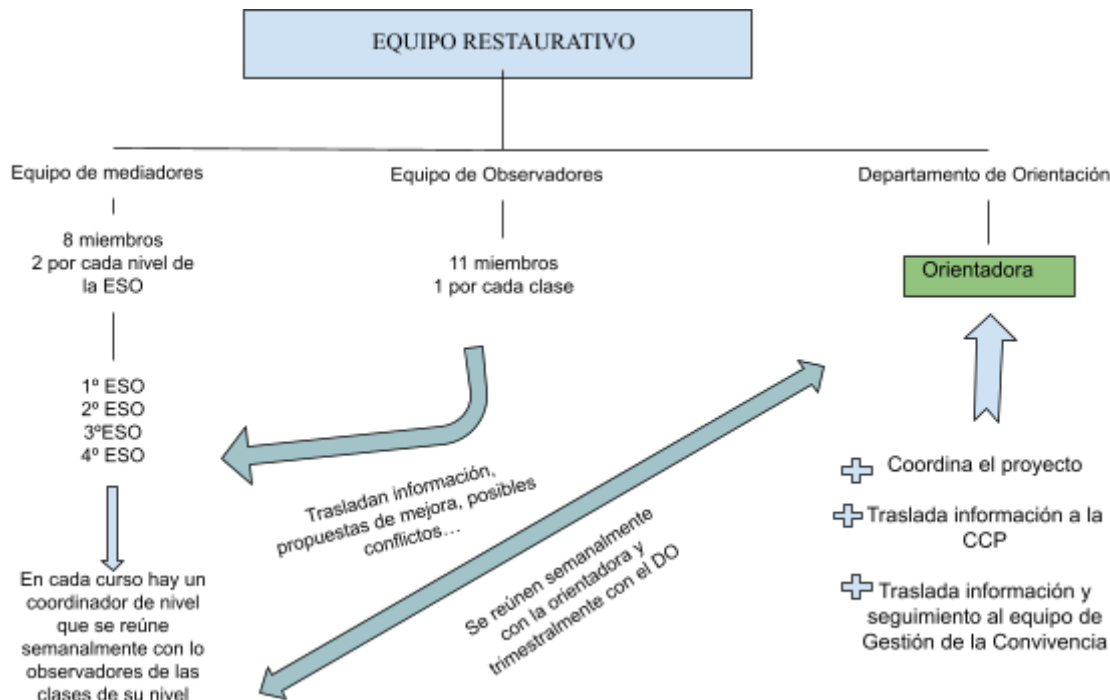
Los beneficiarios de la capacitación para poder ser alumno/a mediador/a serán un total de 8 alumnos/as, dos por cada nivel de ESO. Pero los beneficiarios de los servicios son todas y todos los alumnos y alumnas de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) del IES que necesiten de herramientas para solucionar conflictos con terceras personas del centro, así como para alumnado que acumule gran número de sanciones.

#### → **Equipo Restaurativo**

El funcionamiento del servicio está dirigido por el llamado “equipo restaurativo”. Dentro de él, se encuentra el equipo de mediadores, el equipo de observadores de convivencia y el



departamento de orientación. Gracias a este equipo se podrá trabajar colaborativamente y de manera coordinada, delegando tareas y en un espacio donde todas las voces son escuchadas.



#### Funciones del equipo (Arribas y Torrego, 2006)

1. Velar por el clima de convivencia del centro.
2. Hacer propuestas de mejora de la convivencia a los órganos correspondientes del centro.
3. Mediar en los conflictos
4. Ayudar a compañeros y compañeras cuando necesiten ser escuchados.
5. Promover actividades de ocio en grupo en el recreo o clase.
6. Ayudar a otros compañeros y compañeras en clase y acompañar a alumnos de nueva incorporación al centro.
7. Organizar el buen funcionamiento del equipo (informar, formar, coordinarse, reunirse, hacer informes... )

#### → Acciones

Las acciones que se van a llevar a cabo son de carácter formativo, para capacitar al equipo encargado de las mediaciones con el alumnado, en segundo lugar acciones de intervención, los diferentes servicios del plan de intervención (mediaciones, aula de convivencia, espacio abierto de la convivencia, observadores convivenciales, co-resolve y círculo de

alumnado) y en último lugar, las acciones de seguimiento, pues el plan cuenta con una coordinación y seguimiento periódico y estructurado, para dar voz a todas y todos los participantes del equipo, con el asesoramiento de la orientadora.

ACCIONES		
Tipología	Descripción	Beneficiarios
Acciones formativas	5 sesiones de formación	Equipo de mediadores/as
Acciones de intervención	5 servicios de intervención	Alumnado de centro
Acciones de seguimiento	Reuniones periódicas de seguimiento y coordinación	Equipo Restaurativo

Como se expone más arriba, la implementación de la mediación en el centro debe pasar por diferentes etapas y la primera es la concienciación de todo el centro. A través de las tutorías de la ESO, los y las docentes tutores deben trasladar al alumnado la importancia de la convivencia resolutive y sus beneficios para la comunidad escolar (esto se trabajará con diferentes sesiones del PAT). A través de estas sesiones trabajadas, se ofrecerá al alumnado la posibilidad de cambiar el clima de centro, formando parte de un EQUIPO RESTAURATIVO integrado por alumnado y con la coordinación del DO. Para ello el profesorado tutor deberá trasladar a su tutoría que:

Desde el departamento de orientación hemos pensado en poner en marcha un programa de convivencia basado en la mediación entre iguales. Para ello necesitamos seleccionar alumnos con un perfil determinado que acepten voluntariamente actuar como mediadores, en la resolución de conflictos sencillos que surjan entre sus compañeros.

En total habrá 8 mediadores, tres por nivel, pero para el proceso de selección necesitamos que los alumnos escojan 16 candidatos, de entre los cuales el Departamento de orientación elegirá los 8 más apropiados.

Con este objeto el tutor deberá solicitar voluntarios en su curso o bien que el curso proponga a los alumnos con un perfil más adecuado, siempre y cuando éstos acepten el compromiso.

Para motivar al alumnado a que se presente voluntario, se les puede decir que habrá una foto con cada uno de los 8 mediadores en el tablón de anuncios de la entrada y que serán los propios compañeros que tengan un problema los que solicitarán la mediación de un determinado mediador. En los centros donde esto ya está en marcha los mediadores gozan de un gran prestigio y reconocimiento entre sus compañeros.

El tutor además deberá de leer el siguiente perfil del mediador para evitar que se presenten voluntarios alumnos poco capacitados para ello:

1. **Tener ganas de ayudar a los demás a resolver sus problemas.**
2. **Saber escuchar.**
3. **Saber ponerse en el lugar de los demás.**
4. **Saber expresar sus ideas sin ofender a los demás.**
5. **Ser discreto y saber guardar el secreto profesional.**
6. **Llevarse bien con todos los compañeros/as.**
7. **Normalmente hace de pacificador/a entre sus amigos o sus familiares cuando surge un conflicto.**
8. **La gente confía en él/ ella y se siente cómoda hablando con ellos.**
9. **Ser comprensivo.**

A continuación se hará un listado con los voluntarios que será guardado por el delegado/a para posteriormente, en una reunión de delegados, votar a los candidatos preferidos.

De la misma manera, el equipo también necesita de observadores de la convivencia, una parte fundamental del equipo, pues son personas que da confianza, que le gusta escuchar e intenta ayudar a sus iguales, conoce los recursos del centro para resolver problemas graves, informa a quienes lo necesiten y deriva los problemas de manera preventiva al equipo de mediadores.

La selección de dicho alumnado también se realizará en tutoría.

El tutor/a informa a todo el grupo del programa de alumnos/as observadores de la convivencia, explicando las funciones y el perfil, así como su participación en las reuniones con los mediadores de coordinación de nivel.

Se pedirá al alumnado del grupo que cumplimenten la ficha (adjunta en el Anexo III ) en la que nos dirían si estarían interesados personalmente en desempeñar esas funciones y qué compañero/a les gustaría que las llevara a cabo la función en su grupo clase

Por último, el tutor/a recogerá la información y hablará individualmente con los alumnos/as interesados y propuestos animando a entrar en el programa a quien él considere más adecuado. En la siguiente sesión de tutoría, el tutor/a informa al grupo y se levanta acta para entregar al Departamento de Orientación.

En segundo lugar, la selección del alumnado mediador, se tomarán los presentados voluntarios y elegidos por el alumnado bajo votación. Si no hubieran voluntarios el profesorado tutor debe elegir candidatos que cumplan el perfil e intentar captar la atención de dichos candidatos informando de los objetivos, beneficios e importancia de su participación en el equipo.

Una vez que se presenten los voluntarios/as, el departamento de orientación deberá elegir a los 8 que más se ajusten al perfil.

Para conformar el equipo de observadores se tomará el acta que cada tutor entregó al DO donde se detallan los elegidos para desempeñar el papel de observadores de convivencia de cada grupo.

Una vez que contemos con el equipo restaurativo conformado, tanto mediadores como observadores se dará lugar la primera reunión conjunta (departamento de orientación, equipo de mediadores y equipo de observadores) para tener una primera toma de contacto.

La orientadora será la que coordine la reunión, explicando sus funciones y lo importante que es para el centro su compromiso con el proyecto.

Tras ello se pasará a la formación y capacitación de los mediadores, ya que necesitan tener unas nociones básicas y que adquieran una serie de competencias para desempeñar de la mejor manera posible y más satisfactoria su labor por la convivencia. La formación constará de 10 horas en horario extracurricular, siendo 5 sesiones de 2 horas cada una, para introducir los primeros conceptos y con la finalidad de desarrollar las competencias necesarias para el perfil del equipo.

→ **Acciones formativas: Formación del equipo mediador.**

Las actividades para el desarrollo de estos contenidos las trabajamos a lo largo de las cinco sesiones que dura el taller de formación y que son las que a continuación se exponen (para ver las sesiones desarrolladas consultar Anexo IV) y las cuales responden al objetivo específico:

- Capacitar a un equipo de mediadores y mediadoras.

SESIÓN 1		
Objetivos	Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del aula. Objetivo específico: Capacitar al equipo mediador.	
Temporalización	140 minutos.	
Primera parte: Nos presentamos	Competencias	Implicarse hacia el logro de un clima de convivencia seguro, saludable y justo para todos y todas.
	Contenidos	Presentación de mediadores/as. Expectativas de la formación. Presentación del taller de formación y acuerdos y compromisos.
	Recursos	Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores. Recursos materiales: ovillo de lana, platos de cartón desechables, material para pintar/dibujar (rotuladores y colores), folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas.
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nos presentamos.</li> <li>● Introducción a la formación.</li> <li>● Dinámicas de expectativas.</li> <li>● Presentación del taller de formación.</li> </ul>

Segunda parte: Convivamos en paz	Competencias	Practicar los valores de la cultura pacífica en nuestro día a día.
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La convivencia pacífica</li> <li>- La cultura de la paz y la no violencia.</li> </ul>
	Recursos	<p>Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.</p> <p>Recursos materiales: Silueta de cartulina en forma de árbol para el mural, material para pintar/dibujar (rotuladores y colores), folios, bolígrafos, aula equipada con mesas, sillas, ordenador, proyector y altavoces.</p>
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Valores para convivir en paz.</li> <li>● ¿Qué es la paz positiva?.</li> </ul>
Evaluación	La persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo, la participación y las actividades plásticas realizadas.	

SESIÓN 2		
Objetivos	<p>Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del aula.</p> <p>Objetivo específico: Capacitar al equipo mediador.</p>	
Temporalización	140 minutos.	
Primera parte: Comprendamos los conflictos.	Competencias	Explorar y analizar los principales componentes de un conflicto para comprender qué ha sucedido, cómo se sienten las personas implicadas y cómo les afecta la situación.
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El conflicto en la vida.</li> <li>- Elementos del conflicto</li> <li>- Cómo enfrentarnos al conflicto.</li> <li>- Actitudes básicas de resolución de conflictos.</li> </ul>

	Recursos	Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.  Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector.
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dinámica banco de conflictos.</li> <li>● Los burros.</li> <li>● Yo gano-tú ganas</li> </ul>
Segunda parte: Comprendamos a las personas.	Competencias	Explorar y analizar los principales componentes de un conflicto para comprender qué ha sucedido, cómo se sienten las personas implicadas y cómo les afecta la situación.
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Por qué nos enfrentamos?</li> <li>- El papel de las emociones en los enfrentamientos.</li> </ul>
	Recursos	Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.  Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector, recurso de <i>La caja de las emociones</i> .
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Quién es quién?.</li> <li>● Caja de las emociones.</li> </ul>
Evaluación	La persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo, la participación y las actividades plásticas realizadas.	

<b>SESIÓN 3</b>	
Objetivos	<p>Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del aula.</p> <p>Objetivo específico: Capacitar al equipo mediador.</p>

Temporalización	140 minutos.	
Primera parte: Iniciación en la mediación.	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar la importancia de contar con procedimientos adecuados para resolver problemas de convivencia en el centro.</li> <li>- Dominar las fases y cómo desarrollarlas en un proceso de mediación formal.</li> <li>- Apreciar las ventajas de la mediación como procedimiento de resolución de problemas de convivencia en el centro.</li> </ul>
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto de mediación y sus características.</li> <li>- Mediación formal e informal.</li> <li>- Fases del proceso de mediación formal y aspectos a tener en cuenta.</li> </ul>
	Recursos	<p>Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.</p> <p>Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector, transparencias para las exposiciones, guión para los participantes.</p>
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ideas previas sobre mediación.</li> <li>● Dinámica de simulación.</li> </ul>
Segunda parte: Nos comunicamos eficazmente.	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descubrir y apreciar las actitudes que subyacen y que deben acompañar a la mediación.</li> </ul>
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La escucha activa.</li> <li>- Estilos comunicativos.</li> </ul>
	Recursos	<p>Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.</p> <p>Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector, hoja de respuestas “Antes que nada”, guión técnicas de escucha activa.</p>



	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dinámica de comunicación.</li> <li>● Antes que nada.</li> <li>● Te escucho.</li> <li>● Tríos.</li> </ul>
Evaluación	La persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo, la participación y las actividades plásticas realizadas.	

SESIÓN 4		
Objetivos	<p>Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del aula.</p> <p>Objetivo específico: Capacitar al equipo mediador.</p>	
Temporalización	140 minutos.	
Primera parte: ¿Qué nos ha pasado?	Competencias	<p>Exponer las reglas para que el proceso de mediación pueda desarrollarse correctamente y que las personas que participan sepan que se espera de ellas y que pueden esperar de los y las mediadores y mediadoras.</p> <p>Dominar herramientas propias de la persona mediadora.</p>
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del proceso de mediación.</li> <li>- Valores que promueve la mediación.</li> </ul>
	Recursos	<p>Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.</p> <p>Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector.</p>
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pasito a pasito.</li> <li>● Un pasito más.</li> </ul>
Segunda parte: ¿Cómo lo	Competencias	Estimular la creatividad y la cooperación entre las personas en conflicto para proponer salidas a la situación.

arreglamos?	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del proceso de mediación.</li> <li>- Valores que promueve la mediación.</li> </ul>
	Recursos	<p>Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.</p> <p>Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector.</p>
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Seguimos el caminito.</li> </ul>
Evaluación	La persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo y la participación de las mismas.	

## SESIÓN 5

Objetivos	<p>Establecer actuaciones y servicios de mediación para gestionar la convivencia dentro y fuera del aula.</p> <p>Objetivo específico: Capacitar al equipo mediador.</p>	
Temporalización	140 minutos.	
Primera parte: Últimos simulacros.	Competencias	Ser capaz de realizar simulaciones de resolución de conflicto, así como analizarlo y evaluarlo posteriormente.
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo del proceso de mediación.</li> <li>- Profundización en los conceptos trabajados en las sesiones anteriores.</li> </ul>
	Recursos	Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

		Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector.
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dramatizando una historia ficticia.</li> </ul>
Segunda parte: Nos despedimos.	Competencias	Adquirir ideas y recursos para la mediación escolar. Implicarse activamente en el logro de un clima favorable en el centro para todas las personas.
	Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar materiales útiles para la puesta en práctica de la mediación en el centro.</li> <li>- Evaluar el taller de formación.</li> </ul>
	Recursos	<p>Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.</p> <p>Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector y documentos guía para repartir.</p>
	Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato de acuerdo.</li> <li>• Acta de mediación.</li> <li>• Cierre de la formación.</li> </ul>
Evaluación	La persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo y la participación de las mismas.	

- Evaluación de la formación:

Una vez finalizadas las sesiones de capacitación al equipo, se pasará a los participantes una encuesta de evaluación. Esta será online para que sea más sencillo recoger los datos, en ella se preguntará sobre la formación, las dinámicas, la persona encargada de la misma y si ha cumplido

sus expectativas iniciales. Con el vaciado de esta encuesta y las evidencias y observaciones recogidas por la persona encargada de la formación se evaluará el curso de manera global.

→ **Acciones de intervención: Servicios del plan.**

Una vez formado el alumnado que integra el equipo restaurativo, se pasa al diseño inicial del servicio. El cual va a constar de cinco acciones de intervención diferenciadas.

Estas acciones responden a los objetivos específicos de:

- Recoger actividades de convivencia que establezcan lazos.
- Potenciar la comprensión mutua y búsqueda de consenso ante desacuerdos.



1. *Observadores de convivencia.*

Recursos: Observadores de la convivencia, 1 por grupo clase.

Desarrollo: El observador de la convivencia es una figura perteneciente al equipo restaurativo, no es un mediador pero colabora con los mismos y con el grupo. Es una figura

complementaria a los mediadores puesto que se encarga de identificar problemas convivenciales que necesitan atención, siendo así una herramienta preventiva.

Las funciones del alumnado observador son:

- Escuchar: a quienes tienen problemas, a quienes se sienten mal.
- Animar a sus compañeros/as para que se sientan capaces de afrontar las dificultades.
- Acompañar, sobre todo a aquellos compañeros/as que se encuentran aislados, que no tienen amigos en el grupo.
- Estar a disposición de toda persona que pueda requerir su ayuda.
- Acoger a los nuevos integrantes del grupo especialmente a aquellos que tienen más dificultades para integrarse, por su cultura, su lengua o su carácter.
- Detectar los posibles conflictos y trasladarlo al resto del equipo restaurativo.

## 2. *Servicio de mediación (formal e informal)*

Recursos: Equipo mediador.

Desarrollo:

a) El encuentro por separado: La pareja de mediadores hace entrar en la sala de mediación a una de las partes en conflicto. Se presentan si no se conocen, se explica que es la mediación y su desarrollo, se pasa a definir el conflicto mediante la escucha activa para forjar un ambiente de confianza y reducir tensiones, permitiendo así comprender las diferentes posiciones, sus razones, emociones...

b) La reunión de las partes: se da la palabra a cada una de las partes para que expliquen su problema, expresen sentimientos y necesidades y traten de ponerse en el lugar del otro. Se buscan soluciones, discutiendo las soluciones equitativas y justas para ambas partes.

c) El acuerdo de mediación: Se tratan las soluciones aceptadas y se establecen compromisos por ambas partes. También hay que asegurar un seguimiento de los compromisos acordados

## 3. *Co-resolve*

Recursos: Un mediador, que hará las veces de facilitador/neutral.

Desarrollo: La co-solución de conflictos es una herramienta factible para buscar respuestas a problemas y/o conflictos de un grupo numeroso. Se deben poner en pie y todo el que tenga algo que decir se adelantará un paso, este dirá una idea y quienes piensen lo mismo se unirán a su lado. Otra persona que se había adelantado antes, hace lo mismo; expone su idea y

quienes estén de acuerdo se sitúan a su lado y se sigue repitiendo tantas veces como ideas haya, hasta que se dice todo. Tras ello, el mediador resume el parecer del grupo y pide votación a mano alzada de si están de acuerdo o en desacuerdo. El/la mediador/a se dirige a las personas en desacuerdo y les pregunta qué sería necesario para unirse al grupo de los que están conformes con lo expuesto, estos deberán comunicar sus inquietudes a la mayoría. Para finalizar el/la mediador/a repite el acuerdo integrando lo expuesto en último momento y se repite la votación para alcanzar el consenso.

#### 4. *Espacio abierto de convivencia*

Recursos: Patio del centro educativo y espacio abierto 3º planta del centro educativo (dispuesto con sofá, sillones, pizarra, mesa, enchufes).



Desarrollo: Este servicio trata de crear comunidad entre el alumnado del IES Marina Cebrian, dar un espacio de intercambio de ideas, creatividad, consenso, ocio lúdico... La buena convivencia se asienta conviviendo, pasando tiempo con los y las demás y conociéndolos. En este espacio se pretende dar libertad de expresión, un espacio seguro donde puedan intercambiar conocimiento, conocerse, crear vínculos y conectar. Porque un aspecto muy importante es la cohesión social, que sepan que no están solos, que vean diferentes alternativas de ocio saludable, proponer actividades al centro, cohesión entre el profesorado y el alumnado, así como su propio espacio para reunirse y dar su punto de vista sobre los inconvenientes y las posibles mejoras para el proyecto.

## 5. *Aula de convivencia*

Recursos: Aula destinada para la convivencia.

Desarrollo: Es un espacio en el que el/la alumno/a puede reflexionar, con ayuda de una persona componente del equipo restaurativo(mediador/a), sobre sus problemas de integración en el centro y sobre lo que puede hacer para mejorar su relación con el resto de la comunidad. Se buscará pactar con el alumno un compromiso de cambio de conducta y se hará un seguimiento del mismo para comprobar su cumplimiento. (Ver también Anexo V).

La función del mediador de convivencia aquí es buscar, junto con el alumno, soluciones pactadas para la resolución de los conflictos mediante acuerdos entre las partes implicadas y hacer un seguimiento de éstos.

Procedimiento:

A) Asistencia por partes de incidencias:

Cuando un alumno, tenga más de tres partes de incidencias por faltas leves o una parte por falta grave o muy grave, se reunirán el tutor del alumno y el jefe de estudios para estudiar el caso, y proponer al alumno, si procede, para su incorporación al aula de convivencia

El jefe de estudios le ofrecerá al alumno la posibilidad de participar en el aula de convivencia para seguir un programa de cambio de conducta. En el caso de que no acepte, se le aplicará la sanción que le corresponda por la falta cometida de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interno del Centro.

Si el alumno acepta incorporarse al aula de convivencia, verá aplazada la aplicación de la sanción pertinente, hasta completar el programa de seguimiento de conducta establecido por el tutor de convivencia elegido por el alumno. En caso de que el resultado de dicho programa sea positivo la sanción será anulada. En el supuesto de que sea negativo se procederá a la aplicación de la sanción correspondiente a la falta cometida.

El alumno podrá elegir quién será el mediador del aula de convivencia con el que seguirá el programa de cambio de conducta.

El tutor del alumno junto con el Jefe de Estudios, establecerán la periodicidad en que debe acudir al aula de convivencia, informando al resto de los profesores del grupo de la situación en que se encuentra el alumno.

El mediador del aula de convivencia facilitará al alumno que acude allí, una hoja de asistencia firmada indicando la hora en que ha llegado y en que se ha ido. El alumno deberá

entregar dicha hoja al profesor con quien tiene clase en ese momento para que éste compruebe su asistencia al aula de convivencia

El tutor del alumno y el jefe de estudios, decidirán, analizando el resultado del programa de cambio de conducta, el momento en que el alumno debe finalizar su asistencia al aula de convivencia, ya sea porque ha cumplido los objetivos previstos, o bien porque no ha alcanzado los resultados esperados.

#### B) Asistencia por solicitud personal del alumno:

Un alumno puede solicitar la asistencia al aula de convivencia por iniciativa propia para solicitar ayuda en algún problema serio que se le presente en el centro. Para ello podrá dirigirse a su tutor, al jefe de estudios o a cualquiera de los observadores de convivencia o mediadores (alumnos) que estudiarán su caso e intentarán ayudarle en la resolución del conflicto que pueda tener.

#### → **Acciones de coordinación**

En primer lugar, el equipo de observadores convivenciales (uno por cada grupo de la ESO, siendo 11 en total), se reunirán con los coordinadores de nivel (1º, 2º, 3º, 4º), la primera y tercera semana de cada mes, en concreto los lunes en el primer recreo (recordemos que el centro tiene establecidos dos franjas de recreo diario, cada uno de 15 minutos), estas serán reuniones de carácter informal, donde los observadores pondrán al día al coordinador de mediación de su nivel sobre diferentes cuestiones referidas a la convivencia de sus grupos.

De la misma manera, el equipo de mediadores se deberá reunir para coordinarse y trasladar información, las primeras y terceras semanas de cada mes, concretamente los martes en el segundo recreo. En estas reuniones asistirán todos los mediadores que integran el equipo de mediación, y los coordinadores trasladarán aspectos importantes al equipo, para poder tener una visión más esclarecedora del funcionamiento del plan.

Para recibir asesoramiento y seguir un buen cauce, el equipo mediador se reunirá con la orientadora las segundas y cuartas semanas de cada mes, los miércoles. La orientadora tiene una hora a la semana destinada a la coordinación del Bienestar escolar, por lo que utilizará esa hora dos veces al mes para reunirse con los 8 integrantes del equipo mediador y tratar dudas, resolver problemas, asesorar al equipo, etc. Asimismo, se articulan los recursos personales y materiales y se proporcionará el asesoramiento y apoyo necesario al alumnado y profesorado para que sea posible el desarrollo del proyecto de una forma coordinada.



Una vez la información haya pasado por la orientadora, ésta deberá trasladar propuestas, cambios y seguimiento del funcionamiento del equipo restaurativo a los demás componentes del departamento de orientación. Por lo tanto, a lo largo del curso, el departamento de orientación irá haciendo un seguimiento del desarrollo del proyecto cada dos semanas para introducir los ajustes necesarios, tomando en cuenta un proceso de reflexión y evaluación de la puesta en práctica del proyecto.

Por otro lado, la orientadora deberá trasladar al equipo de gestión de la convivencia si está funcionando de manera adecuada las mediaciones y el equipo podrá trasladar, si ven conveniente, alumnado con el cual sería necesario establecer mediaciones por partes acumulados.

Asimismo, al final de mayo, se recogerán las aportaciones de los implicados (principalmente el alumnado) en una memoria, cuyas principales propuestas de mejora para el curso siguiente irán recogidas en la Memoria Anual.

### ***5.3.2. Línea 2: Revisión de la metodología didáctica por parte del profesorado del centro para paliar el rechazo al aprendizaje y aumentar la motivación entre el alumnado.***

Para perseguir la consecución del objetivo general “revisar la metodología para priorizar aquellos aprendizajes que favorezcan la motivación e interés del alumnado hacia su propio aprendizaje y desarrollo” se llevará a cabo la línea de trabajo 2: “Revisión de la metodología didáctica por parte del profesorado del centro para paliar el rechazo al aprendizaje y aumentar la motivación entre el alumnado”.

Una de las principales causas de la interrupción en el aula y el incumplimiento de las normas es la desmotivación del alumnado. La desconexión entre los aprendizajes y la vida del estudiante hace que se desplieguen actitudes de rechazo, de no asimilar normas, interrupción de las clases, etc, frenando el clima sosegado de aula el cual permite que los aprendizajes del alumnado sean fructíferos y permitan el desarrollo pleno.

Dentro de esta línea se articulan acciones de revisión metodológica por parte del equipo encargado de dicha función (equipo compuesto por profesorado tutor), acciones de intervención con el alumnado, trabajando las normas en positivo y haciendo una campaña para el buen entendimiento y revisión de las NOF referidas a la convivencia y espacios comunes, acciones de

formación que se encontrarán enmarcadas dentro del Plan de formación al profesorado y por último acciones de coordinación y seguimiento entre el DO y el profesorado tutor.

#### → **Acciones de intervención**

La primera acción será **conformar un equipo** encargado de la revisión metodológica de aula. Este equipo estará formado por profesorado tutor, pues el profesorado es el encargado de las didácticas y metodologías de aula y es especialista en ello. Este equipo contará con el asesoramiento de la orientadora y escuchará las propuestas del alumnado y familias de alumnado, utilizando encuestas, entrevistas o grupos de enfoque para recopilar información valiosa, considerando también las habilidades y competencias necesarias para la sociedad actual. para poder incorporarlas.

Este equipo hará una **revisión de la metodología didáctica**, revisando aquellos aspectos que vayan más relacionados con el respeto hacia los y las demás y hacia la buena convivencia de aula. El equipo debe considerar si incorporar nuevas actividades y/o procedimientos o ajustar los existentes. Es importante motivar al alumnado y huir de las clases magistrales obsoletas, para ello se sugiere las situaciones de aprendizaje, incorporar las TIC, trabajar por proyectos, de manera colaborativa, el aprendizaje-servicio, actividades motivantes, novedosas... como una manera de favorecer la convivencia escolar.

El equipo tiene que considerar la inclusión de nuevos elementos metodológicos para la prevención de la no violencia y la gestión pacífica de los conflictos, como habilidades del siglo XXI, educación para la ciudadanía global, aprendizaje basado en proyectos o integración de tecnología, asegurando siempre de que los nuevos elementos estén alineados con los objetivos educativos y las necesidades de los estudiantes.

Aparte de incluir nuevos elementos en relación de la mejora de la convivencia y del centro, es fundamental identificar si es necesario reorganizar o ajustar el orden de los contenidos para mejorar la progresión del aprendizaje de las habilidades y conocimientos.

En un plan para la mejora de la convivencia escolar, es fundamental contar con la perspectiva del alumnado, quienes son los y las beneficiarios/as directos de dicho plan, sus voces necesitan ser escuchadas, por lo que una **revisión de las normas de organización y funcionamiento del centro referidas a la convivencia y espacios comunes del centro** es otra de las acciones a seguir. Las Normas de Organización y Funcionamiento (NOF) son uno de los documentos básicos en los que ha de concretarse la autonomía pedagógica de los centros

docentes. Las NOF del IES son el documento que aglutina el conjunto de normas reguladoras de la estructura organizativa y el funcionamiento del mismo, así como de las pautas de convivencia de la comunidad educativa que lo integra. Forma parte del Proyecto Educativo, por lo que tendrá la misma divulgación que el documento en el que se integra tras ser debatido, acordado y aprobado por los órganos de la Comunidad Educativa legitimados por el Ordenamiento jurídico. Estas normas deben incidir además en el desarrollo óptimo del individuo en el marco del conjunto de derechos y deberes del alumnado, y contribuir al desarrollo integral de personas responsables que puedan participar en su vida futura sintiéndose miembros tanto de la sociedad como del centro educativo. Tendrán vigencia en las instalaciones del centro y en los lugares que se visiten con motivo de actividades extraescolares, complementarias y culturales organizadas por el IES.

Se hará una campaña en positivo de las NOF, una campaña donde reflexionar sobre la dinámica de incumplimiento y corrección, que podría convertir a las NOF en poco flexible e incluso injusto. Hay que aplicar normas justas y de la manera más justa, ya que hay que tener en cuenta las características personales y contextuales del alumnado y la presencia de opciones de actuación que favorezcan siempre el desarrollo personal del alumnado.

Sobre todo interesa que el alumnado las conozca y las trabaje ya que muchos de los y las alumnos y alumnas las incumplen por desconocimiento, así como también que participen de manera democrática en su establecimiento.

Para la introducción efectiva de las normas se realizarán diferentes actividades en el día a día de aula, para así **incentivar al alumnado que sí asimila y cumple con las normas**, ya que lo importante bajo la filosofía del plan de mejora no es el castigo y la restricción a quien no las cumple, si no incentivar a los que sí lo hace y motivar a que lo sigan haciendo, por ello:

- Se trabajará por cupones positivos:
  - Al alumnado que acumule 10 cupones positivos en el mes se le dará una pregunta del examen.
  - 15 cupones positivos 2 preguntas del examen.
  - 25 cupones positivos se le abonará una salida/excursión. (Siendo un máximo 2 por curso escolar)
- El profesorado revisará junto con el alumnado al final de la clase qué normas se han cumplido en la sesión y lo debatirá con el alumnado. De esta manera podrá dar

información al profesorado tutor sobre las mejoras en el clima de aula y las relaciones intra e interpersonales del alumnado.

→ **Acciones de formación**

Otra acción a desarrollar en esta segunda línea de trabajo es la **formación del profesorado en materia de convivencia pacífica de aula**. La formación estará compuesta por un curso externo y una formación interna llevada a cabo junto al DO.

Por un lado se dará una formación intensiva al profesorado tutor en gestión de la convivencia. La formación será impartida por un agente externo, en este caso, un profesional especializado en gestión de la convivencia en centros educativos. Dicha formación consta de 4 sesiones enmarcadas dentro del Plan de formación al profesorado y que por lo tanto, se realizará en horario de tarde. Además, al estar dentro del Plan de formación, deberá ser abarcada por todo el profesorado de centro, pues se cree que es ámbito de incumbencia, no solo para el profesorado tutor que realizará las sesiones de tutoría, sino para el conjunto del profesores que que quieran trabajar dichos temas de manera transversal en sus aulas.

Ya que son temas de gran impacto en los menores de hoy día, siempre es óptimo que el profesorado esté lo más formado posible.

Las sesiones tendrán una duración flexible, se sugiere que sean de dos horas aproximadamente, con una metodología de tipo taller, de carácter teórico-práctico y vivencial, donde se aplicarán técnicas y estrategias para abordar los diferentes módulos, principalmente aquellas herramientas que serán utilizadas posteriormente con el alumnado. Se trabajarán los siguientes contenidos, divididos en 4 módulos:

- Módulo I: Gestión de emociones.
- Módulo II: Acrecentar la empatía entre el alumnado.
- Módulo III: Trabajar la asertividad.
- Módulo IV: Cohesión de grupo.

Esta será muy importante para la capacitación del profesorado ya que tras la formación deberán trabajar en las sesiones del PAT con el alumnado cuestiones relacionadas con la mejora de convivencia en el IES (explicado en la siguiente línea de trabajo).

Por otro lado, se formará de manera interna en reuniones entre profesorado tutor y la orientadora como representante del DO. Dicha formación consistirá en el análisis de casos, serán dinámicas donde se compartirán cosas reales o no de vivencias en el aula y cómo lo abordarían,

buscando las mejores soluciones y permitiendo un aprendizaje práctico y continuo. Estas reuniones de aprendizaje se darán una vez al mes en la hora establecida de reunión de tutores con la orientadora.

→ **Acciones de seguimiento**

Es muy importante también un seguimiento y feed-back para realizar ajustes necesarios y que así se mantenga un proceso de mejora continua. Se necesita delegar tareas y tener una comunicación constante para observar puntos débiles y realizar propuestas de mejora, ya que es un plan abierto y flexible a cambios, siempre con la premisa de buscar el bien común y la instauración de un clima favorable al desarrollo de todos los miembros de la comunidad escolar.

- Para el seguimiento de las acciones de revisión de la metodología se establecerán horarios para que el profesorado pueda indagar en su práctica educativa y la propia metodología que implementa en su aula, estableciendo sesiones grupales con el resto de profesorado para reflexionar e intercambiar ideas.
- Para el trabajo en las NOF, los tutores se coordinarán entre ellos estableciendo reuniones y ofreciendo feed-back a la orientadora sobre cómo va funcionando la campaña positiva de las normas en las aulas y el centro.
- Para la formación del profesorado se dedicarán también los espacios de reuniones semanales con los tutores y tutoras.
- El profesorado se coordinará con el alumnado, los representantes de las familias de alumnado y los representantes del personal no docente para escuchar las diferentes propuestas.

**5.3.3. Línea 3: Trabajar en el plan de acción tutorial mediante una campaña en positivo.**

Para lograr el éxito del objetivo 3: “Educar en la comprensión y gestión positiva de conflictos mejorando así la convivencia escolar” se llevará a cabo la línea de trabajo 3: “Trabajar en el plan de acción tutorial mediante una campaña en positivo”. Dentro de esta línea se articulan acciones de intervención que serán trabajadas dentro del PAT y acciones de seguimiento entre el DO y los tutores y tutoras.

## → Acciones de intervención

Las actividades para enmarcar dentro del PAT y trabajar con el alumnado se registrarán por cuatro bloques temáticos y son destinadas a desarrollarse en un curso escolar, con la finalidad de inculcar valores, mejorar el clima de aula y preparar para la vida y el desarrollo pleno.

### - Bloque I: Gestión de emociones.

Estas actividades tienen por objetivo el reconocimiento de las emociones y la autorregulación de las mismas, permitiéndoles saber cómo, por qué y cuándo se producen, qué impactos físicos y psicológicos suscitan y cómo influyen en las decisiones tomadas y la forma de actuar.

### - Bloque II: Acrecentar la empatía.

Las actividades con objeto de desarrollar la empatía nos van a permitir desarrollar esta habilidad tan necesaria para que las relaciones con otras personas, ya sea grupo de iguales, profesorado, familiares, etc., sean más efectivas y satisfactorias, siendo importante que el alumnado asimile la empatía como un vector nuclear para la convivencia, para la democracia, para aprender a vivir en comunidad y apoyarnos y nutrirnos mutuamente.

### - Bloque III: Trabajar la asertividad.

Estas actividades se realizan con el fin de conocer los estilos comunicativos existentes y concienciar sobre el estilo de comunicación asertivo, reflexionando sobre los estilos de comunicación que utilizan para defender sus derechos. La finalidad es trabajar el estilo de comunicación asertivo dando ciertas pautas para la práctica en su vida diaria.

### - Bloque IV: Resolución de conflictos.

Una vez desarrollado los contenidos anteriores, se desarrollan actividades donde se ayude a los alumnos a adquirir y construir valores de confianza, respeto, tolerancia, cooperación, etc. Estos valores constituyen una guía que conduce el comportamiento del alumnado proporcionando bienestar en el aula, mayor cohesión del grupo y en definitiva un código de conducta personal.

### → Acciones de seguimiento

La coordinación y el seguimiento de esta línea de trabajo se llevará a cabo cada semana en la reunión de tutores, ya que esta línea se enmarca dentro del PAT y por lo tanto es objeto de discusión en las reuniones tutoriales.

Estas reuniones están coordinadas por la orientadora del centro y en ellas, se dará el espacio para reflexionar sobre la sesión impartida la semana anterior, coordinar el seguimiento y recibir un feedback por parte de la orientadora, así como comentar la sesión dispuesta para la tutoría de esa semana en curso. Asimismo, se articulan los recursos personales y materiales y se proporcionará el asesoramiento y apoyo necesario para que sea posible el desarrollo de las sesiones de una forma coordinada.

Por lo tanto, la orientadora irá haciendo un seguimiento del desarrollo de las sesiones semanalmente para introducir los ajustes necesarios, tomando en cuenta un proceso de reflexión y evaluación de la puesta en práctica de las mismas.

## 6. Cronograma

La propuesta de temporalización del plan para el curso académico 2022/2023 se ha dispuesto de la siguiente manera, encontrándose las distintas actuaciones desplegadas en los diferentes tres trimestres que abordan el año escolar. Como se puede observar las tres líneas son complementarias y no necesariamente van unas tras otras, pues se trabajan de manera simultánea diferentes aspectos del plan de mejora.

El cronograma es un elemento flexible del plan de mejora pues según se van implementando las líneas y las acciones se irá revisando si todo marcha bien, si es necesario alargar el proceso o reducirlo. Transcurrido el curso escolar se debe realizar una valoración sobre el funcionamiento y sobre qué aspectos volver a trabajar el próximo curso ya que cabe destacar que se trata de un plan de continuidad y se pretende su mantenimiento en el tiempo y su expansión.

LÍNEAS DE TRABAJO	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Detección y análisis de necesidades	■	■	■	■					
Diseño del plan			■	■	■				
<b>Creación de un equipo restaurativo formado por alumnos mediadores y observadores, para instaurar servicios de mediación y convivencia en el centro.</b>					■	■	■		
• Conformar el equipo restaurativo					■				
• Formación del equipo					■	■			
• Diseño de los servicios de mediación						■	■		
• Campaña del servicio						■			
• Puesta en marcha						■			
<b>Revisión de la metodología didáctica por parte del profesorado del centro para paliar el rechazo al aprendizaje y aumentar la motivación entre el alumnado.</b>	■	■	■	■	■	■			
• Conformar el equipo	■								
• Revisión de la metodología		■	■	■	■				
• Revisión de las normas de organización y funcionamiento del centro.				■	■	■			
• Formación del profesorado en materia de convivencia pacífica de aula.					■	■		■	■
<b>Trabajar en el plan de acción tutorial mediante una campaña en positivo.</b>						■	■	■	■



## 7. Evaluación del plan de mejora

Para comenzar con la propuesta de evaluación es importante destacar que la evaluación es un proceso relevante, puesto que garantiza un procedimiento y unos resultados educativos de calidad, ayudando al centro y al alumnado a seguir mejorando. Cualquier plan de mejora necesita ser evaluado y necesita una revisión constante por parte del centro educativo.

Se tomarán como criterios para la evaluación del plan los siguientes indicadores de calidad de Boqué (2018) :

Motivación:

- Si el plan surge del deseo de mejorar la convivencia escolar, si el plan convivencial se introduce para trabajar las competencias relacionadas con aprender a ser persona y a vivir con los/las demás, y si responde a un cambio de paradigma de justicia retributiva a restaurativa.

Apoyo:

- Si las familias favorecen la incorporación de la mediación en el centro, el prestigio entre el alumnado, la dedicación de recursos, la existencia de un grupo suficiente de personas que desean formar parte del plan, si la administración educativa ofrece formación y otros recursos al plan.

Presencia:

- La existencia de la mediación es conocida por todo el mundo, si se difunde a través de distintos canales del centro, si el PAT incluye las suficientes sesiones para lograr educar en la gestión positiva de conflictos, si se conmemora el día de la mediación (21 de enero) o el día escolar de la no violencia y la paz (30 de enero) y si la planificación actual del centro tiene en consideración las actividades del equipo mediador.

Reconocimiento:

- Se puede evaluar si el proyecto educativo del centro incorpora oficialmente el programa de mediación, si las NOF han incorporado cambios oficiales después de la revisión y consenso de las mismas, la certificación o beneficios de participar en el plan, si hay transparencia en ofrecer a la comunidad educativa los resultados del trabajo del equipo, la recompensa de algún modo del trabajo de los y las integrantes del plan, si disponen de tiempo y medios y si la administración educativa valora positivamente la asistencia de la medicación escolar.

Cultura:

- El diálogo y la mediación se consideran el medio más adecuado para la gestión de conflictos, se dan oportunidades para reparar los daños ocasionados y se promueve la reconciliación, se rechaza cualquier tipo de violencia, se lucha contra la indiferencia contra las injusticias dentro y fuera del centro, el centro está dispuesto a transformarse y a evolucionar hacia una convivencia justa y

pacífica.

Participación:

- Si los mediadores/as y el profesorado se forman voluntariamente, si los mediadores/as asisten y se implican en las acciones de capacitación y las relaciones entre ellos.

Desarrollo:

- Si los objetivos, contenidos, metodología y evaluación del plan se dan a conocer al inicio. Si la persona responsable de la formación al alumnado y profesorado conecta con los asistentes y sus acciones propuestas son útiles y si el espacio donde se imparte la formación es adecuado y cuenta con los medios necesarios.

Composición:

- Las características de las personas que integran al equipo de mediación son representativas del conjunto de centro y el número de miembros del equipo es adecuado para gestionar los conflictos que surgen.

Compromiso:

- Los mediadores/as están disponibles cuando se les requiere, se implican, difunden la existencia del plan y sus acciones, hay confidencialidad y el profesorado pone en marcha acciones de promoción y apoyo a la buena convivencia.

Organización:

- Valorar si los espacios son adecuados, todos saben cómo solicitar una mediación ya que resulta sencillo y su funcionamiento es eficiente. Las sesiones del PAT están ordenadas de manera progresiva para que alcancen las competencias. El equipo encargado de la revisión de la metodología tiene claro cómo organizarse.

Coordinación:

- Las personas que coordinan el equipo de revisión del currículum se implican en el programa y lo lideran.
- Las personas que coordinan el equipo restaurativo realizan una buena gestión.
- La coordinación del equipo de mediación está oficialmente reconocida.
- Las personas que coordinan el plan disponen de tiempo suficiente.

Resultado:

- Si el número de conflictos mediados supera a los que se gestionan aplicando la normativa.
- Si las personas que acuden al servicio evalúan a los mediadores.
- Si se nota una mejora en el clima de convivencia.
- Si los miembros del equipo de mediación se sienten satisfechos por su trabajo.
- Si se perciben efectos positivos de la mediación en docentes, familias y alumnos.

#### Mantenimiento:

- Si los mediadores/as participan en sesiones de mantenimiento y formación continuada.
- Si existen mecanismos para la renovación de mediadores y formación de nuevos candidatos.
- Si se organizan conferencias y otros actos sobre cultura de la paz.

Este plan de mejora institucional necesita una revisión continua y sistemática que se llevará a cabo a través de la evaluación por parte de todos los agentes implicados en el mismo.

#### Línea 1

- El alumnado perteneciente al equipo restaurativo evalúan y aportan sugerencias o propuestas de mejora sobre las jornadas de formación de alumnos mediadores a través de un cuestionario anónimo de Google.

- El equipo restaurativo y la orientadora se reunirán cada dos semanas para revisar y mejorar el seguimiento y funcionamiento de la mediación en los distintos niveles, quedando reflejados en el acta de cada reunión los puntos tratados y acuerdos de mejora.

- El equipo restaurativo y el departamento de orientación se reunirán trimestralmente para tomar acuerdos.

- El equipo restaurativo y el equipo de gestión de la convivencia evaluarán el funcionamiento de la mediación al finalizar el curso a través de la siguiente rúbrica (Tabla: Evaluación del equipo restaurativo y el equipo de gestión de la convivencia.) y se realizará una memoria final, cuyas principales aportaciones y propuestas de mejora se incluirán en el documento de Memoria Anual del centro.

#### Línea 2

- Entrevistas con profesores y alumnos que serán llevadas a cabo a final de curso para obtener información sobre los nuevos cambios metodológicos.

- Análisis del número de amonestaciones a lo largo del curso por parte del equipo de gestión de la convivencia.

- El profesorado analizará la mejoras del cumplimiento de normas a través del sistema de cupones.

#### Línea 3

- El profesorado tutor y el alumnado dispondrá de un cuestionario online para evaluar las tutorías de convivencia pacífica.

- Se realizará un contraste de experiencias entre el alumnado que nos ayude a obtener un punto de vista menos sesgado.

- Se llevará a cabo una evaluación interna del Departamento de Orientación a través del análisis de la marcha del curso. Las informaciones obtenidas en las distintas fuentes serán plasmadas en un informe de evaluación que el Departamento de Orientación incluirá en la Memoria Final sobre el funcionamiento de este plan de mejora.

## **8. Conclusiones**

El alumnado pasa una buena parte de su tiempo durante el período de escolarización obligatorio, que en España va de los 6 a los 16 años, en las aulas, compartiendo, aprendiendo y madurando junto al resto de sus compañeros/as. Por lo que invertir tiempo y esfuerzo en estrategias que mejoren la convivencia en el aula se torna fundamental, un buen ambiente, una convivencia armoniosa repercutirá en un mejor rendimiento y aprendizaje de los/as alumnos/as, pero también en un alumnado más feliz y más relajado tanto a lo largo de su vida escolar como posteriormente en su vida adulta. Introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado valores como el respeto, la tolerancia, la empatía y la escucha activa resultan imprescindibles para poder convivir en sociedad.

Los conflictos van ligados a las relaciones humanas, forman parte de la vida y suponen una oportunidad de aprendizaje, del manejo correcto de éstos dependerá en buena parte el correcto funcionamiento en nuestras relaciones sociales en ámbitos como el escolar, el laboral o el personal.

Cada vez son más los centros que ponen en marcha proyectos que persiguen que el alumnado aprenda a convivir con los conflictos y a darles una solución adecuada. En otros centros, la resolución de conflictos forma parte del currículo, con un horario específico o dentro del propio currículo académico. El trabajo sobre estos aspectos es fundamental, no sólo por las razones anteriormente mencionadas, sino también por prevenir los casos de acoso escolar. En los últimos años ha habido un incremento de la conflictividad en los centros escolares de la Comunidad Autónoma de Canarias, principalmente en la enseñanza secundaria. Estos datos nos muestran que la Enseñanza Secundaria Obligatoria es la etapa donde más casos de acoso se producen y señalan la necesidad de plantear estrategias y medidas que favorezcan en la mejora de la convivencia y la resolución pacífica de los conflictos en esta etapa escolar.

Cualquier tipo de mejora, sea cual sea su naturaleza, y especialmente si es de carácter educativo da lugar a unos resultados que van más allá del logro de los objetivos buscados pues con frecuencia estos tienen la capacidad de alterar o modificar la vida de los destinatarios/as a los/as que va dirigido el proyecto, pero también –atendiendo a un razonamiento sistémico- su entorno próximo y no tan cercano.

El presente Plan de mejora institucional es viable, es posible llevarlo a cabo con el colectivo destinatario, es decir, el alumnado de Educación secundaria obligatoria del IES Marina Cebrián. Es un tema muy demandado y bastante necesario (la resolución pacífica de conflictos) y su fusión con la mediación entre iguales le dota de protagonismo al alumnado del centro. Implantar un plan de mejora de la convivencia implica tiempo de dedicación y trabajo constante, con lo cual no podía ser relativamente corto en el tiempo.

No he podido comprobar en la práctica la eficacia de dicho plan, puesto que se trata de algo ficticio. Esta propuesta ha sido transmitida a la orientación del centro donde está contextualizado, ya que he sido alumna en prácticas del mismo y he podido comprobar y recabar información durante mi estancia mas no puedo corroborar resultados, aunque los objetivos son adecuados para el aprendizaje que deseo transmitir con este plan, no solo la mejora de la convivencia en el centro, sino la creación de vínculos y de dar espacio al diálogo, por la cantidad de beneficios que supone para los y las menores.

Como ventajas de implementación del plan;

Que los menores ganen autoestima, no es solo el aprendizaje y la mejora de la convivencia escolar.

Mientras se trabaja en la implantación de este plan se aumenta la autoestima personal del/la menor, ya que ellos mismos ven que pueden ser parte de algo enriquecedor para el centro, se potencia el análisis reflexivo, fortalece la empatía y genera lazos entre la comunidad.

Por otra parte, la creación de una cultura de centro pacífica no se consigue de un día para otro, es fruto de mucho trabajo y cuando antes se empieza a implantar iniciativas y procedimientos que ayuden a esta creación de cultura de centro, antes serán observables las mejoras y beneficios en la comunidad educativa.

Este plan no requiere de una gran inversión, puesto que el alumnado es el protagonista, no necesita estructuras puesto que se lleva a cabo en el centro, no necesita de grandes inversiones en TICs, el centro ya cuenta con ordenadores, proyectores, aulas y acceso a internet. Lo que es

imprescindible para que esto salga adelante son las ganas y compromiso del equipo, y el apoyo de la comunidad educativa del IES Marinas Cebrián.

La convivencia escolar no se limita a la mera coexistencia de individuos en un espacio compartido, sino que es la semilla que germina la empatía, el respeto y la solidaridad. Es el arte de tejer lazos auténticos que promueven un ambiente propicio para el crecimiento personal y académico de cada estudiante. La convivencia escolar es la danza de valores y actitudes que nos enseñan a ser mejores seres humanos, a valorar la diversidad y a construir juntos un futuro más justo y compasivo.

## 9. Referencias bibliográficas

- Aguado Odina, T., Gil Pascual, J. A., Jiménez-Frías, R. A., Sacristán Lucas, A., Ballesteros Velázquez, B., Malik Liévano, B., & Sánchez García, M. F. (1999). Diversidad cultural e igualdad escolar. Un modelo para el diagnóstico y desarrollo de actuaciones educativas en contextos escolares multiculturales. *Revista de Investigación Educativa*. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/44986>
- Aguirre, A. [et al. ]. (2005). *La mediación escolar : una estrategia para abordar el conflicto*. Graó.
- Ayala Flores, C. L. (2006). *Mejora de la convivencia en la escuela*. Gob.es. Recuperado de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/93286/00620073000061.pdf?sequence=>
- Balaguer Rodríguez, P., Esquerdo Lloret, B., Luna i García, G., Vicente Monserrat, M. T.(2012). Con-Vive y Sé Feliz. Proyecto de innovación sobre la convivencia escolar. *Fòrum de recerca* (17), 863-878. <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2012.17.54>
- Boqué, M. C. (2003). Mediación escolar: un desafío para la violencia.
- Boqué Torremorell, M. C. (2018). *La mediación va a la escuela : hacia un buen plan de convivencia en el centro*. Narcea.
- Carbonell, J. (2001). *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*. Madrid: Morata.
- Carr, W. y Kemmis, S. (1988): *Teoría crítica de la enseñanza*, Barcelona: Martínez Roca.
- Contreras, J. (1994). La investigación en la acción ¿Qué es?. *Cuadernos de pedagogía*, 224, 8-12. Universidad de Barcelona.
- Decreto 114/2011, 11 mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias [Consejería de Educación, cultura y deportes]. *Boletín Oficial de Canarias*, 108, de 2 de junio de 2011. <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2011/108/001.html>

- Decreto 23/1995, de 24 de febrero, por el que se regula la orientación educativa en la Comunidad Autónoma Canaria [Consejería de Educación, cultura y deportes]. 20 de marzo de 1995.
- García, L. M., Martija, A. A. (2006). ¿ Qué entendemos por innovación educativa? A propósito del desarrollo curricular. *Perspectiva educacional, formación de profesores*, (47), 13-31.
- González Fuentes, M., Martínez Tébar, J., & Zúñiga Guevara, R. M. (2021). Impacto del proyecto “la magia de convivir” en la gestión pacífica de conflictos dentro del ámbito educativo. *Modulema*, 5, 74-93. <https://doi.org/10.30827/modulema.v5i0.21586>
- Hargreaves. Andy (2005). *Sustainable Leadership*. Jossey-Bass. San Francisco. California.
- IES Marina Cebrián. (23 de mayo 2023). Proyecto educativo de centro [PDF]. <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/iesmarinacebrian>
- IES Marina Cebrián. (10 de mayo 2023). Plan de convivencia del IES Marina Cebrián. [PDF]. <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/iesmarinacebrian>
- Latorre, A. (2003). *La investigación acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Barcelona, España: Editorial Graó.
- Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (Ley Orgánica 3/2020, 29 de diciembre). Boletín Oficial del Estado. nº 340. 2020. 30 de diciembre. <https://bit.ly/3pTOIX4>
- López Calatayud, J. (2005). Proyecto educativo para la mejora de la convivencia y el rendimiento en un I.E.S. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 9(1), 16. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/19732>
- López Yáñez, J. (2010). La práctica de la innovación educativa y nuestro conocimiento sobre ella. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 14(1), 3-6.
- Noy, M. y Jaimes, G. (2019). La lúdica estrategia curricular para la convivencia escolar. *R. Actividad fís. y deporte*. 5 (2):40-57.



- Orden, 27/ jun 2014, por la que se regula la gestión del conflicto de convivencia por el procedimiento de mediación en los centros educativos de enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias [Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad]. *Boletín Oficial de Canarias*, 130, de 8 de julio de 2014. <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2014/130/001.html>
- Ortega Ruíz, Pedro. M. Ramón. S. Pilar. (2003). *Conflicto en las aulas : argumentación y discurso docente*. Ariel.
- Pérez Monje, M. M. (2015). *Desarrollo y evaluación de un programa de mejora de la convivencia en el IES Buenavista*. [Tesis de doctorado, Universidad de la Laguna]. Repositorio institucional Universidad de la Laguna RIULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/2122>
- Pérez Pérez, C., López Francés, I. (2010). Educar para la convivencia en los centros escolares. *Edetania*, 38, 73-94. <http://hdl.handle.net/20.500.12466/785>
- Rivas, M. (2000). *Innovación educativa. Teoría, procesos y estrategias*. Madrid: Síntesis.
- Torrego Seijo, J. C., Aguado Asenjo, C., [et al. ]. (2001). *Mediación de conflictos en instituciones educativas : manual para la formación de mediadores (2ª)*. Narcea.
- Torrego Seijo, J. (2009). *Modelo integrado de mejora de la convivencia : estrategias de mediación y tratamiento de conflictos*. Graó.
- Trujillo González, E. (2021). *La transformación de la cultura escolar desde la mirada de la diversidad cultural. Un estudio de caso*. [Tesis de doctorado, Universidad de la Laguna]. Repositorio institucional RIULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/2122>
- Viñas Cirera, J. (2004). *Conflictos en los centros educativos. Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. Grao.

## 10. Anexos

### Anexo I: Marco normativo y glosario de conceptos.

Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria.
Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.
Orden de 27 de junio de 2014, por la que se regula la gestión del conflicto de convivencia por el procedimiento de mediación en los centros educativos de enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias.
Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias .
Orden de 9 de octubre de 2013, por la que se desarrolla el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo referente a su organización y funcionamiento.
Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias .

En el DECRETO 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias se recogen las siguientes definiciones:

- **Convivencia escolar:** es la interrelación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa que tienen una significativa incidencia en el desarrollo ético, socio-afectivo e intelectual del alumnado.
- **Acoso escolar:** es la intimidación y el maltrato entre escolares de forma repetida y mantenida en el tiempo, con la intención de humillar y someter abusivamente a una persona indefensa por parte de otra acosadora o de un grupo, a través de agresiones

físicas, verbales y sociales con resultados de intimidación psicológica y rechazo grupal.

- **Violencia de género:** es toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por estas, que tiene como resultado real o posible un daño físico, sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevaliéndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género.
- **Disciplina:** situación que se da cuando se respetan las normas. Su incumplimiento genera una falta de disciplina como actuación realizada por el alumnado que es contraria a una norma de convivencia.
- **Conflicto de convivencia:** Es la situación que se produce entre dos o más miembros de la comunidad educativa, cuando al menos una de las partes implicadas en el conflicto se percibe y/o está dañada física y/o moralmente por la actuación de la otra. Esta actuación puede o no constituir una falta de disciplina.
- **Mediación:** es un procedimiento para gestionar conflictos. Se basa en el diálogo a través de un encuentro voluntario entre las partes implicadas y la persona mediadora, quien siendo ajena al conflicto y actuando de forma imparcial les ayuda a comunicarse. El objetivo es que las partes encuentren y decidan de común acuerdo la manera de solucionar el problema, llegando a alcanzar un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Anexo II: Oferta educativa 2022/2023

EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA			
GRUPOS			
1º ESO	2º ESO	3º ESO	4º ESO
2	3	3	3
ALUMNADO			
	1º ESO	50	
	2º ESO	63	
	3º ESO	65	
	4º ESO	71	
	TOTAL	249	
OFERTA IDIOMÁTICA	1ª LENGUA:	INGLÉS	
	2ª LENGUA:	FRANCÉS	
MATERIAS OPTATIVAS	3º ESO:	Educación Plástica y Visual, Música, Tecnología y Digitalización.	
	4º ESO:	<u>Troncales de opción:</u> Biología y Geología, Física y Química, Latín, Economía, Tecnología, Ciencias aplicadas a la actividad profesional. <u>Materias específicas:</u> Tecnología, Música, Artes Escénicas y Danza, Francés, Cultura científica y Tecnologías para la información y comunicacióN, Educación Plástica y Visual	
MEDIDAS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD			
PROGRAMA DE DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR		3º DE ESO	
PROGRAMA DE MEJORA DE LA CONVIVENCIA		DE 1º A 3º DE ESO	

<b>BACHILLERATO</b>		
<b>GRUPOS</b>		
<b>1º BACHILLERATO</b>	<b>2º BACHILLERATO</b>	
2	1	
<b>ALUMNADO</b>		
<b>1º BACH CIENCIAS</b>	20	
<b>1º BACH HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES</b>	28	
<b>2º BACH CIENCIAS</b>	6	
<b>2º BACH HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES</b>	25	
<b>TOTAL</b>	79	
<b>OFERTA IDIOMÁTICA</b>	<b>1ª LENGUA:</b>	INGLÉS
	<b>2ª LENGUA:</b>	FRANCÉS
<b>MATERIAS OPTATIVAS</b>	<b>1º BACH:</b>	<p>Modalidad Ciencias de la salud: Biología y Geología, Física y Química y Tecnología e Ingeniería</p> <p>Humanidades y Ciencias Sociales. Historia del Mundo Contemporáneo, Literatura Universal y Economía, Latín, Matemáticas I</p> <p>Optativas: Informática y Digitalización, Francés</p>
	<b>2º BACH:</b>	<p>Modalidad Ciencias de la salud: Ciencias de la Tierra y el Medioambiente, Informática y Francés</p> <p>Humanidades y Ciencias Sociales: Fundamentos de Administración y Gestión, Informática y Francés.</p> <p>Materias específicas: Iniciación a la astronomía y Acondicionamiento físico</p>

### Anexo III

**Alumno/a.....GRUPO.....**

Repasa las funciones que hemos comentado y contesta a las 2 preguntas del final:

1. Ayudar a sus compañeros/as cuando alguien se mete con ellos o necesitan que les escuchen. 2. Escuchar a quienes tienen problemas, a quienes se sienten mal.
3. Animar a alumnos/as que estén tristes o decaídos por algún problema personal y que necesiten que les preste un poco de atención. Animar a sus compañeros/as para que se sientan capaces de afrontar sus dificultades.
4. Acoger a los recién llegados al centro y actuar como alumno/a acompañante. Acoger a los nuevos integrantes del grupo especialmente a aquellos que tienen más dificultades para integrarse, por su cultura, su lengua, su carácter.
5. Acompañar al alumnado que se encuentra aislado. Actuar cuando sea requerido por sus compañeros/as o por su propia voluntad al observar situaciones de indefensión, tristeza o aislamiento.
6. Detectar los posibles conflictos y discutirlos en las reuniones con el Equipo Restaurativo para buscar formas de intervenir.
7. Derivar casos en los que la gravedad lo aconseje. Derivar al equipo de mediación o tutor.
8. Participar en las actividades del equipo restaurativo. Informar a sus compañeros/as sobre los recursos que pueden utilizar para resolver dificultades.
9. Trabajar activamente por la convivencia en el aula y el centro
10. Puede ayudar a otros compañeros/as en la organización de grupos de apoyo en tareas académicas (deberes).

1.- ¿Estarías interesado/a en ser uno de los/as alumnos/as observadores de la convivencia de tu grupo?. Marca con una cruz

**SÍ**

**NO**

2.-¿Qué compañero/a crees tú que haría bien este trabajo?. Escribe su nombre

Anexo IV: Sesiones acciones de formación. Capacitación del equipo mediador.

SESIÓN 1

OBJETIVOS

OG2: Educar en la comprensión y gestión positiva de los conflictos.

Objetivo específico: Desarrollar el perfil mediador.

TEMPORALIZACIÓN

Primera parte: 1 hora.

Descanso: 20 minutos.

Segunda parte: 1 hora.

- ❖ Primera parte: Nos presentamos.

CONTENIDOS

- Presentación de mediadores/as.
- Expectativas de la formación.
- Presentación del taller de formación y acuerdos y compromisos.

COMPETENCIAS

Implicarse hacia el logro de un clima de convivencia seguro, saludable y justo para todos y todas.

RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: ovillo de lana, platos de cartón desechables, material para pintar/dibujar (rotuladores y colores), folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas.

ACTIVIDADES

- Nos presentamos:

El/la formador/a se presenta de manera breve. Tras ello se procede a la realización de una dinámica para la presentación “*Me pica*”, esta dinámica trata de que el alumnado se presente. Se dispondrán en círculo y el/la primer/a discente tendrá que decir “*Me llamo \_\_\_\_\_ y me pica (alguna parte del cuerpo)*”, el siguiente tendrá que repetirlo y añadir su frase y así hasta que todos se hayan presentado, de tal manera que el/la último/a tendrá que repetir las frases de todos/as más la suya.

- Introducción a la formación:

Tras las presentaciones, el/la formador/a comunicará las cuestiones organizativas de las sesiones, calendario, horarios, aulas a impartir... Dicha información se colgará en el tablón de anuncios de la planta baja del centro y se recordará a los implicados en la formación vía WhatsApp.

- Dinámicas de expectativas:

Se establecen dos dinámicas para esclarecer las expectativas de los y las participantes.

La primera es “*Ovillo de lana*”. Los y las participantes se sienten en círculo y el/la formador/a lanza el ovillo a una persona diciendo “quiero ofreceros.....(una cualidad positiva) y espero de esta formación ..... (expectativas sobre los talleres, cosas a aprender, etc.), el que lo recibe sujeta el hilo y lo vuelve a tirar diciendo otra cualidad y otra expectativa. Cuando todos y todas se lo hayan pasado quedará una estrella de tantas puntas como participantes. El formador explica que esta red que se ha formado es una metáfora de lo que se debe conseguir con la mediación, unir personas.

Para la siguiente dinámica se necesitarán platos desechables de cartón y rotuladores de colores. El formador les invitará a imaginarse que ya son mediadores del centro, que ha acabado el curso escolar y le preguntan qué tal ha sido esto del plan de la convivencia, ¿que han logrado aprender y que ha pasado en el centro desde entonces?. Cada uno deberá coger un plato y escribir la respuesta a esa pregunta ficticia, deberán usar la creatividad y decorarlos como más les guste. Una vez que todos y todas hayan finalizado, se pasará a reflexionar sobre lo descrito, ¿qué respuestas se parecen?, ¿por qué han puesto eso?...

- Presentación del taller de formación:

Para presentar el taller de formación utilizaremos la dinámica “*Contrato*”. Tomando en cuenta las expectativas e implicando a todos y todas las participantes, el/la formador/a explicará la estructura de la formación y lo que se pretende conseguir con ella.



Los y las menores deberán adoptar compromisos con ellos mismos y con el resto para satisfacer las expectativas anteriormente planteadas, así como el/la formador/a adoptará compromisos con los y las participantes. Se realizará un contrato con las aportaciones de cada persona y deberá ser firmado por todos y todas.

❖ Segunda parte: Convivamos en PAZ

## CONTENIDOS

- La convivencia pacífica
- La cultura de la paz y la no violencia.

## COMPETENCIAS

Practicar los valores de la cultura pacífica en nuestro día a día.

## RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Silueta de cartulina en forma de árbol para el mural, material para pintar/dibujar (rotuladores y colores), folios, bolígrafos, aula equipada con mesas, sillas, ordenador, proyector y altavoces.

## ACTIVIDADES

- Mindfulness:

Se practicará una pequeña relajación siguiendo la técnica mindfulness. Para ello se puede utilizar el siguiente recurso de YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=KxRpK9ZGq4Y>.

- Valores para convivir en paz:

Aprovechando el ambiente creado con la relajación anterior, se trabajarán los valores de la paz, el formador les indicará los 42 establecidos por la UNESCO y el porqué de su importancia para la convivencia.

Tras ello el alumnado pasará a formar un árbol en la pared, cuyo tronco y ramas fueron contruidos previamente con cartulina. Deberán pegarle cada valor como una hoja, con el nombre del valor por delante y su significado por detrás. Tras ello, se comenta la importancia de poner estos valores en práctica en el día a día.

- ¿Qué es la paz positiva?

Se explica que existen muchos tipos de paz, estas se dividen en paz negativa y paz positiva, la paz positiva son las actitudes, instituciones y estructuras que crean y sostienen sociedades pacíficas. Consiste en no quedarse callado ante injusticias y sufrimiento ajeno,prohibiendo al mismo tiempo utilizar la fuerza con la excusa de acabar con la violencia.

El alumnado buscará ejemplos de injusticias en el planeta, pero también en su alrededor, ya que es el entorno más próximo y en el cual ejercerán como mediadores y mediadoras.

## EVALUACIÓN

Para evaluar la sesión el formador recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo, la participación y las actividades plásticas realizadas. Ya que a fin de las acciones formativas se realizará una evaluación global del taller de formación y deberá contar con evidencias para evaluarlo.

## SESIÓN 2

### OBJETIVOS

OG2: Educar en la comprensión y gestión positiva de los conflictos.

Objetivo específico: Desarrollar el perfil mediador.

### TEMPORALIZACIÓN

Primera parte: 1 hora.

Descanso: 20 minutos.

Segunda parte: 1 hora.

- ❖ Primera parte: Comprendamos los conflictos.

### CONTENIDOS

- El conflicto en la vida.
- Elementos del conflicto
- Cómo enfrentarnos al conflicto.
- Actitudes básicas de resolución de conflictos

### COMPETENCIAS

Explorar y analizar los principales componentes de un conflicto para comprender qué ha sucedido, cómo se sienten las personas implicadas y cómo les afecta la situación.

### RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector

### ACTIVIDADES

En primer lugar el formador introducirá el concepto de conflicto, que es y que no es y las formas y estilos de enfrentarlo. Tras ello se desarrollan las siguientes actividades.

- Dinámica banco de conflictos.

En grupos de tres se comentan conflictos observados y se elige uno de ellos, en el que se vea claramente las dos partes enfrentadas. Se le pone un título original y/o divertido. Entonces, se pide a cada grupo que identifique a los protagonistas del conflicto, que se inventen nombres y que, poniéndose en su lugar, expliquen cómo ven lo que pasa, cómo se sienten, cómo les afecta la situación, qué necesitan para arreglar el problema. A continuación, se vuelve a escribir el conflicto contando su historia, cómo se inicia, qué agravantes tiene, qué daños se identifican, cómo son sus relaciones y la implicación de terceras personas.

- Los burros.

Proyectamos en la pantalla la imagen de dos burros que unidos por una soga intentan alcanzar sus respectivos montones de comida para explicar el conflicto más detalladamente (no mostramos la solución): incompatibilidad de intereses entre personas o grupos. Se pide a cada grupo que exponga el problema trabajado en la actividad anterior.

El conflicto es comparado muchas veces con un iceberg. El trabajo del mediador es aflorar la parte sumergida, para ello es conveniente que se distinga entre posiciones(lo que exigen la persona), intereses(lo que importa, lo que está en juego) y necesidades (se debe cooperar para satisfacerlas), el mediador tiene que intentar que pasen de posiciones a intereses. Se retoman los conflictos previamente trabajados y se intenta ver cuales son los intereses y cuales las posiciones.

Luego se explica que los conflictos pueden tener varias capas: sustantiva, relacional, subestructura y estructura. Remarcando también que cuando antes se intervenga en un conflicto más fácil es buscarle una buena solución, pero para poder solucionarlos el conflicto ha de haber alcanzado cierto grado de gravedad. Cada grupo deberá dibujar una escalera marcando aquellos hechos que han dado lugar a que el conflicto que están analizando crezca.

- Yo gano-tú ganas

En mediación se trabaja para que ambas partes salgan ganando y ayuden al otro a que también lo consiga. La persona formadora muestra al final la imagen de los burros, donde

se sientan a dialogar y luego van juntos a comer de un montón y luego al otro. Se explican los cinco estilos clásicos de respuesta a un conflicto: competición (yo gano- tú pierdes), colaboración (yo gano- tú ganas), compromiso (gano poco-pierdes poco), acomodación (yo pierdo-tú ganas) y evasión (yo pierdo-tu pierdes). Ninguna de estas respuestas es mejor que otra, todo depende de la situación. Acto seguido cada grupo vuelve a analizar su conflicto y busca 5 salidas posibles, una por cada estilo de respuesta.

❖ Segunda parte: Comprendamos a las personas.

## CONTENIDOS

- ¿Por qué nos enfrentamos?
- El papel de las emociones en los enfrentamientos.

## COMPETENCIAS

Explorar y analizar los principales componentes de un conflicto para comprender qué ha sucedido, cómo se sienten las personas implicadas y cómo les afecta la situación.

## RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector, recurso de *La caja de las emociones*.

## ACTIVIDADES

- ¿Quién es quién?

Se muestran en pantalla imágenes de diferentes personas y los participantes deberán adivinar quién: tiene un coche rojo, trabaja en un banco, le gustan los gatos, tiene dos hijos... Cada grupo decide quién es y dicen los motivos por los cuales lo piensan. Se explica que al opinar nos solemos basar en prejuicios, ideas sobre las personas aun sin conocerlas y que condicionan nuestras relaciones con ellas,

A continuación cada persona escribe en una tarjeta algo sobre sí misma inesperado o desconocido, se mezclan las tarjetas y deberán entre todos adivinar de qué persona del grupo es cada una.

Para concluir se reproducirá el corto siguiente: <https://www.youtube.com/watch?v=E9TJW6owios>, donde se reflexionará sobre que todas las personas tienen una combinación única de diferentes características y opinar sin conocer origina prejuicios.

- Caja de las emociones:

Se utiliza el recurso *La caja de las emociones*. En esta caja se encuentran muchas tarjetas de color amarillo, verde, azul y rojo. Las rojas son “decir una situación que te produzca.....”, las azules “como me siento cuando”, las amarillas “que le pasa a mi cuerpo cuando” y las verdes “no me acuerdo”. Los participantes tiran un dado y dependiendo del color que salga cogerán una tarjeta del montón de dicho color. Se trata de completar las frases y observar que las emociones son subjetivas y a cada cual le gustan o disgustan cosas muy distintas. Es por ello que en la mediación siempre hay que preguntar cómo se siente la persona para que pueda expresarse libremente y nunca se la juzga o critica por su manera de vivir y sentir una determinada situación.

## EVALUACIÓN

Para evaluar la sesión la persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo, la participación y las actividades plásticas realizadas. Ya que a fin de las acciones formativas se realizará una evaluación global del taller de formación y deberá contar con evidencias para evaluarlo.

## SESIÓN 3

### OBJETIVOS

OG2: Educar en la comprensión y gestión positiva de los conflictos.

Objetivo específico: Desarrollar el perfil mediador.

### TEMPORALIZACIÓN

Primera parte: 1 hora.

Descanso: 20 minutos.

Segunda parte: 1 hora.

- ❖ Primera parte: Iniciación en la mediación.

### CONTENIDOS

- Concepto de mediación y sus características.
- Mediación formal e informal.
- Fases del proceso de mediación formal y aspectos a tener en cuenta.

### COMPETENCIAS

- Valorar la importancia de contar con procedimientos adecuados para resolver problemas de convivencia en el centro.
- Dominar las fases y cómo desarrollarlas en un proceso de mediación formal..
- Apreciar las ventajas de la mediación como procedimiento de resolución de problemas de convivencia en el centro.

### RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector, transparencias para las exposiciones, guión para los participantes.

### ACTIVIDADES

- Ideas previas sobre mediación:

La persona formadora plantea una lluvia de ideas sobre qué es la mediación. Tras ello se les ofrece a los y las participantes una ficha para contestar individualmente y más tarde consensuar

una respuesta en parejas, sobre lo que creen que es la mediación y su diferencia con otras técnicas como el arbitraje o el juicio, y las formas de llevarla a cabo.

<p>1. <i>¿Qué diferencias existen entre la actuación de un mediador, un árbitro y un juez en el proceso de resolución de un conflicto?</i></p>
<p>2. <i>¿En qué consiste mediar?</i></p>
<p>3. <i>¿Qué diferencia a la mediación formal de la informal?. Luego pon un ejemplo de cada una de ellas</i></p>
<p>4. <i>¿Qué ventajas e inconvenientes crees que puede tener la implantación de la mediación en el centro?</i></p>

Una vez que se hayan consensuado las respuestas y se hayan puesto en común con el grupo, la persona formadora explicará conceptos básicos de la mediación, características que lo distinguen, responderá a cuestiones de los y las participantes, expondrá las diferencias entre la mediación y otras técnicas de resolución de conflictos (negociación, conciliación, arbitraje y juicio), así como las diferencias entre la mediación formal e informal.

- **Dinámica de simulación:**

La persona formadora presenta con unas transparencias previamente elaboradas las fases de la mediación, y su sentido dentro del proceso de mediación. Los participantes se colocan en grupos de cuatro para realizar una simulación aunque todavía no se conozcan habilidades necesarias para el proceso en su profundidad. Dos personas son los protagonistas del conflicto, la tercera el



observador y la cuarta el mediador. La persona formadora elige un conflicto y entrega un guión con las fases a los simuladores, a estos se les pide que durante la simulación tengan en cuenta las fases y la forma de desarrollarlas.

Una vez concluida la simulación se analiza entre todos/as las diferentes posturas, tanto del mediador, de las partes implicadas y del observador mediante un guión con preguntas:

Análisis observadores:

- ¿Qué te ha parecido la actuación de los y las mediadores/as?
- ¿Los mediadores/as han ayudado a aliviar la tensión de las partes implicadas?
- ¿Ayudaron los y las mediadores/as a pasar de posiciones a intereses y necesidades?
- ¿Se ha logrado un acuerdo?

Análisis mediadores/as:

- ¿Cómo te has sentido?
- ¿Qué te ha resultado más fácil? ¿Y más difícil?
- ¿Crees que se ayudó a resolver el problema?
- Si empezaras de nuevo, ¿qué cambiarías o harías diferente?

Análisis representantes de las partes:

- ¿Cómo te has sentido?
- ¿Qué intervenciones ayudaron a clarificar los intereses?
- ¿Qué intervenciones ayudaron a buscar soluciones al conflicto?
- ¿Cuáles no sirvieron?
- ¿Qué se debería cambiar?

❖ Segunda parte: Nos comunicamos eficazmente.

## CONTENIDOS

- La escucha activa.

- Estilos comunicativos.

## COMPETENCIAS

Descubrir y apreciar las actitudes que subyacen y que deben acompañar a la mediación.

## RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector, guión

## ACTIVIDADES

- Dinámica de comunicación:

El alumnado se pasea por el aula con diversas consignas (mirar por encima del hombro, no fijarse en nadie, mirarse y sonreír, hablar con alguien, etc.). Transcurridos cinco minutos se acaba el juego y se hace una puesta en común resaltando la importancia de la comunicación y sus efectos sobre la comprensión, la ayuda, la resolución de problemas y la mediación.

- Antes que nada:

El formador hace una introducción sobre la comunicación en los conflictos y los estilos comunicativos que cada uno tenemos para intentar ayudar a la resolución de problemas. Para ello se pasa al ejercicio “Antes que nada”. Cada participante imagina que está interesado por la persona que quiere ayudar y escribirá en una hoja la respuesta literal a las siguientes situaciones.

Primera situación:

Estoy harto del instituto. Cada día tienes que estudiar más y más. No sirve para nada estudiar tanto y no sé para qué quiero las clases porque cuando acabe no sé qué quiero hacer. Yo creo que voy a dejar de estudiar y buscaré trabajar de lo que sea.

Tu respuesta:

Segunda situación:

Estoy disgustada con un compañero de clase. A mí no me gusta la suciedad y él está todo el día pintando las mesas, la pizarra, las paredes, etc. y luego nos castigan a todos/as. Él nunca da la cara y a mí no me gusta ser una chivata y contárselo a la tutora. He intentado hablar con él pero pasa de mí.

Tu respuesta:

Tras este ejercicio se comentan las respuestas obtenidas en grupo. El formador comenta algunas respuestas y concluye explicando cuáles se deben descartar y cuáles son favorecedoras para el equipo mediador.

El formador expondrá las *doce típicas* (mandar, amenazar, sermonear, dar lecciones, aconsejar, consolar, aprobar, desaprobar, insultar, interpretar, interrogar, ironizar) y pedirá voluntarios/as que pongan ejemplos y dramaticen algunas de ellas. Se explica que todas son un obstáculo para la comunicación ya que incluyen juicios negativos y la ayuda no está centrada en quien la pide.

- Te escucho:

La persona formadora explica la escucha activa y para qué sirve. Tras ello, se abordan las cinco principales técnicas de la escucha activa (mostrar interés, clarificar, parafrasear, reflejar y resumir). Se entrega a cada participante un guión con las diferentes técnicas, sus procedimientos y ejemplos y se comentan algunos de ellos.

- Tríos:

Los participantes se colocan en tríos. Utilizando el guión ofrecido anteriormente donde se exponen las diferentes técnicas comunicativas, uno de ellos habla de lo que quiera durante cinco minutos. Mientras, otro le escucha activamente. El tercer miembro toma notas de las intervenciones del que escucha. Cuando terminan, se hace una propuesta en común contestando a las siguientes cuestiones :

Para la persona observadora:

- ¿Qué técnicas de escucha activa han salido? ¿Qué cosas acertadas ha realizado el que escuchaba? ¿Qué cosas crees que no han sido acertadas?

Para la persona que habla:

- ¿Cómo te has sentido? ¿Cuáles intervenciones te han ayudado y cuales crees que no te han ayudado? ¿Qué intervenciones te han parecido más difíciles?

Para la persona que escucha:

- ¿Cómo te has sentido? ¿Qué intervenciones te han parecido más fáciles y cuáles más difíciles? m¿Qué técnicas necesitas utilizar más?

## EVALUACIÓN

Para evaluar la sesión la persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo, la participación y las actividades plásticas realizadas. Ya que a fin de las acciones formativas se realizará una evaluación global del taller de formación y deberá contar con evidencias para evaluarlo.

## SESIÓN 4

### OBJETIVOS

OG2: Educar en la comprensión y gestión positiva de los conflictos.

Objetivo específico: Desarrollar el perfil mediador.

### TEMPORALIZACIÓN

Primera parte: 1 hora.

Descanso: 20 minutos.

Segunda parte: 1 hora.

- ❖ Primera parte: ¿Qué nos ha pasado?

### CONTENIDOS

- Desarrollo del proceso de mediación.
- Valores que promueve la mediación.

### COMPETENCIAS

Exponer las reglas para que el proceso de mediación pueda desarrollarse correctamente y que las personas que participan sepan que se espera de ellas y que pueden esperar de los y las mediadores y mediadoras.

Dominar herramientas propias de la persona mediadora.

### RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector.

### ACTIVIDADES

- Pasito a pasito:

Ha llegado el momento de ensayar el proceso de mediación más detenidamente, para ello vamos a usar roleplaying. Se vuelven a establecer dos equipos de 4 personas. La persona formadora tendrá en una bolsa papelitos con diferentes conflictos y cada grupo cogerá tres.

Se reparten los roles (2 mediadores, partes encontradas) y se proyecta en la pizarra el siguiente guión:

- Hola, me llamo..... y soy mediador/a.
- Yo soy ..... y soy mediador/a.
- ¿Cuáles son vuestros nombres?.
- Bienvenidos a este espacio.
- Queremos felicitaros por haber escogido la mediación para resolver vuestras diferencias.
- No os vamos a juzgar, ni os vamos a criticar, tampoco os daremos consejos. Lo que haremos es ayudaros a encontrar una buena solución a lo que os preocupa.
- La mediación es confidencial y nada saldrá de aquí, excepto si vemos que hay algún problema muy grave que nosotros no podemos tratar y entonces pediremos ayuda.
- Para que la mediación funcione necesitamos que hables por turnos sin interrumpidos, que contéis lo que ha sucedido sin ofender y que, llegado el momento, hagáis propuestas para solucionar el problema.
- ¿Puedes cumplir esas normas?, ¿puedes escuchar sin interrumpir, hablar sin ofender y dar soluciones?
- Muchas gracias, estas normas son muy importantes y deben ser respetadas por todas las personas.
- ¿Quién quiere contar lo que ha pasado?
- Dices que lo que ha pasado es.....¿verdad?
- Gracias. Por favor, ¿quieres contarnos lo que ha sucedido?
- Si, lo entendemos bien, opinas que.....¿cierto?
- ¿Y cómo te hace sentir esa situación?
- Parece que te sientes..... ¿verdad?
- ¿Y a tí, cómo te afecta lo sucedido?
- Si lo hemos entendido bien, dices que te sientes..... ¿no?
- ¿Queréis añadir algo más?
- Nos gustaría pedir más información sobre.....

- Lo que dices es que..... ¿no?
- ¿Podrías aclararlo mejor?
- Entonces tu punto de vista es.....

La dinámica consiste en trabajar esta parte de la mediación con los diferentes conflictos sacados de las papeletas e ir intercambiando los roles para que todos pasen por ambas partes. Interesa que tras la dramatización se dé un feedback entre los y las componentes del grupo, detectar posibles errores, animar, dar pistas.. El formador irá pasando por los grupos y ofreciendo ayuda y feedback.

- Un pasito más:

Una vez que ya han explorado el conflicto, los y las mediadores/as se centran en el presente. Siguiendo con la misma dinámica de entrenamiento, seguirán con el siguiente guión proyectado en la pizarra.

- ¿Qué necesitarías tú para salir de esta situación?
- Parece que lo que te interesa es ... ¿verdad?
- Y tú, ¿qué tendría que pasar para que esto se arregle?
- Necesitarías entonces que...
- Vamos a imaginar que pudiéramos volver atrás ¿qué cambiaríais?
- Entiendo que lo que te gustaría cambiar es ... ¿es cierto?
- ¿Podríais poner os uno en lugar del otro y hablar desde la otra postura?
- Entonces piensa que él...
- ¿Qué podría pasar si no encontramos solución?
- Lo malo, según tú, sería que...
- En resumen, lo que pasa es que... y por eso nos interesa que...
- Felicitaciones por el trabajo que habéis hecho, ahora ya entendemos mucho mejor lo que ha sucedido y sabemos qué temas debemos tratar para arreglarlo.

- ❖ Segunda parte: ¿Cómo lo arreglamos?

CONTENIDOS

- Desarrollo del proceso de mediación.
- Valores que promueve la mediación.

## COMPETENCIAS

Estimular la creatividad y la cooperación entre las personas en conflicto para proponer salidas a la situación.

## RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector.

## ACTIVIDADES

- Seguimos el caminito:

Siguiendo con la dinámica anterior, los grupos continúan su entrenamiento y se adentrarán en la parte final de la mediación. La persona formadora también comentará que el guión varía según el conflicto, que lo pueden adaptar y usar otras expresiones si lo consideran preciso.

- Tenemos los siguientes temas sobre la mesa. Si os parece bien vamos a empezar por...
- Os pedimos cooperación para buscar la mejor solución. Lo que tenéis que hacer es dar tantas soluciones como se os ocurran y luego ya valoraremos alguna que nos sirva.
- Muy bien, tenemos varias opciones. Lo primero que haremos es eliminar las opciones que no nos gusten ¿hay alguna que os parezca no va a funcionar?
- Perfecto. Ahora quedan un par de opciones interesantes. ¿Cuál es la mejor para vosotros?
- ¿Estaríais dispuestos a ...?
- ¿Pensáis que así se solucionaría el problema?
- ¿La podéis llevar a la práctica?
- Así que estamos de acuerdo en que lo que haremos será...
- ¿Podéis resumir el acuerdo?
- Vamos a redactar la ficha del encuentro y en el próximo encuentro la firmaremos todos



¿vale?

- ¿Cuándo nos volvemos a ver para saber si el problema se ha solucionado?
- Muchas gracias.
- ¿Habéis cumplido vuestra parte del acuerdo?
- ¿Cómo están ahora mismo las cosas entre vosotros?
- Si os encontráis de nuevo ante un problema parecido ¿que haríais?
- Os leemos el acta de la mediación. ¿La firma?
- Nos gustaría saber vuestra opinión sobre la mediación ¿podríais respondernos a este cuestionario Google?
- Gracias, si necesitáis cualquier cosa el equipo está a vuestra disposición.

## EVALUACIÓN

Para evaluar la sesión la persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo y la participación de las mismas. Ya que a fin de las acciones formativas se realizará una evaluación global del taller de formación y deberá contar con evidencias para evaluarlo.

## SESIÓN 5

### OBJETIVOS

OG2: Educar en la comprensión y gestión positiva de los conflictos.

Objetivo específico: Desarrollar el perfil mediador.

### TEMPORALIZACIÓN

Primera parte: 1 hora.

Descanso: 20 minutos.

Segunda parte: 1 hora.

❖ Primera parte:

### CONTENIDOS

- Desarrollo del proceso de mediación.
- Profundización en los conceptos trabajados en las sesiones anteriores.

### COMPETENCIAS

Ser capaz de realizar simulaciones de resolución de conflicto, así como analizarlo y evaluarlo posteriormente.

### RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet y proyector.

### ACTIVIDADES

El formador recordará las distintas fases trabajadas en la sesión anterior (los guiones de la primera y segunda parte de la sesión 4) y las agrupará en cinco fases: presentación y reglas, cuéntame, aclarar el problema, proponer soluciones y llegar a un acuerdo. También se explicará qué se debe siempre realizar una pre-mediación para crear condiciones que faciliten el acceso a mediar.

Quedando así un guión mucho más estructurado y fácil de seguir por los y las mediadores/as. Es conveniente que se profundice en cada una de las fases y se resuelvan dudas de los participantes. Se presenta a continuación el guión completo con las cinco fases de la mediación.

- Dramatizando una historia ficticia:

El alumnado se vuelve a agrupar en grupos de 4, ellos han de decidir quienes van a hacer de partes, quien de observador/a y quién de mediador/a. La persona formadora dará una historia a cada grupo (historia 1 e historia 2).

- Historia 1: conflicto alumna/alumna. Alma y Rocío.

Alma.

Te llamas Alma y tienes una serie de amigas en tu curso con las que solías salir todos los fines desde hace tres años. Te solías sentar con Rocío en clase aunque a veces otras compañeras del mismo grupo se intercambiaban los sitios con vosotras. A comienzos de curso entró una chica nueva al grupo, Malena, que ha llegado este año al instituto. Ya sois cinco en el grupo y al ser número impar últimamente siempre te toca a tí sentarte sola. te sientes cada vez más ignorada por todas y especialmente por Rocío, además te has tenido que ir sola a casa varias veces a la salida del instituto.

Has propuesto aclarar las cosas y llamaste a Rocío para hablar. hablasteis un buen rato y Rocío te explicó que para ella nada ha cambiado, excepto que Malena les caía muy bien a todas y que tú estabas cada día más rara y borde y por lo tanto las demás habían decidido pasar de tí por tus malas contestaciones. Rocío entiende que el problema lo tienes tú y no las demás. Tú te enfadaste aún más y le dijiste que se olvidaran de tí, que son todas unas chulas y Malena una acoplada.

Te sientes incomprendida y dolida porque tus amigas no se han acordado de tí, además Rocío cree que has exagerado todo y que la borde eres tú.

Rocío.

Te llamas Rocío y tienes un grupo de amigas con las que te lo pasas muy bien, entre ellas hay una amiga especial que es Alma. A principio de curso llegó Malena y a todas os cayó muy bien, cada vez compartíais más cosas con ella y la aceptasteis en el grupo. Sin embargo Alma se ha puesto cada vez más borde, siempre hay que decirle todo de manera especial para que no se ofenda, también ha empezado a decir que Malena es una acoplada y que se vaya del grupo. No entiendes porqué se lo toma así y como cada vez que la llamis pone más excusas y condiciones para salir, la relación se ha ido enfriando poco a poco.

El otro día Alma te llamó y te dijo de todo, echando las culpas a vosotras. has intentado decirle que para tí nada ha cambiado, que es ella la que está rara. Se armó un lío y fue imposible llegar a un acuerdo.

Te sientes incomprendida, no llegas a entender cual es el problema real. Por otro lado, el grupo se está volviendo muy hostil hacia Alma y te da pena pues la consideras tu amiga.

- Historia 2: Conflicto alumno/alumno. Miguel y Aaron.

Miguel.

Eres Miguel, un chico de 3ºESO. Un día en el recreo con tus amigos os sentisteis al lado de un grupo de chicos de 4º. Empezaron a formar los equipos para jugar a baloncesto y te quitaste la sudadera que llevabas puesta, dejándola en un banco de al lado.

Jugando con tus compañeros tocó el timbre de fin de recreo y rápidamente cogiste la sudadera del banco y te fuiste a clase pues tenías un examen de Lengua.

Al salir de clase un chico de 4º se te acercó de manera chulesca y te dijo que le dieras la sudadera, que se la habías robado.

Tu no entendías nada, te asustaste y te fuistes corriendo por nerviosismo.

Al llegar a casa y abrir la mochila te diste cuenta que había una sudadera que no era la tuya. Entonces todo te encajaba.

Al día siguiente intentaste buscar al chico de 4º pero no había ido al instituto, sus amigos te dijeron que estaba muy enfadado y que te prepararas cuando lo vieras.

Asustado faltaste dos días al instituto hasta que tu madre enfadada te mandó de nuevo y allí te encontraste al chico de 4º amenazando que ya no quería la sudadera, que tu eras un niño y que le debías 100 euros por ella. No te dejó ni explicarle la situación.

Aarón.

Te llamas Aarón, eres un chico de 4º ESO. Un día en el recreo se acercaron al lado de vuestro grupo, unos niños de 3º ESO a jugar a baloncesto. Al sonar el timbre viste como uno de los chicos cogía corriendo tu sudadera y se iba, por lo que te enfadaste mucho ante tus amigos y decidiste buscarlo a la salida.

El niño de 3º salió corriendo sin decirte nada a la salida del instituto por lo que entendiste que se estaba riendo de tí y que era un chulo. Muy enfadado le dijiste que te tenía que dar la sudadera pero él no contestó.

Al día siguiente no fuiste al instituto porque estabas enfermo y al volver no lograste localizar al chico de 3º. Tus amigos te dijeron que cuando faltaste el tío se presentó con todo el morro en la clase para buscarte. Eso te encendió mucho más y ahora querías que te pagase el dinero de la sudadera. Se lo dijiste al día siguiente de maneras muy chulescas, que ya no querías más explicaciones sino tu dinero.

Se permite tiempo para la lectura y se pide a los mediadores que lean bien el guión del proceso.

Se simula ante el grupo el caso, cada persona representa su papel. A la hora de dramatizar la situación el observador deberá completar una ficha para posteriormente analizar lo que se está haciendo bien y lo que no, que se podría mejorar, qué pasos resultan más difíciles...

Ficha observador:

1. ¿Los mediadores siguieron todos los pasos de la introducción?

2. ¿Los mediadores siguieron todos los pasos del proceso de mediación?
3. ¿Se encontraban las partes en disputa agusto con el proceso?
4. ¿Qué habilidades de comunicación y escucha observaste que utilizaron los mediadores? (parafraseo, preguntas abiertas, resúmenes, etc.)
5. ¿Se llegó a un acuerdo?
6. ¿Qué comentarios o sugerencias querrías compartir?
7. Pregunta a los mediadores que les gustaría hacer distrito o que cambiarían la próxima vez.

Una vez concluida la ficha el grupo pasará a analizar y desarrollar por escrito el conflicto. Los protagonistas, la relación, los sentimientos mostrados, el proceso del conflicto, los valores. los intereses y necesidades, las posiciones y las soluciones, los acuerdos y los no acuerdos tomados.

❖ Segunda parte: Aportación de ideas y recursos.

## CONTENIDOS

- Proporcionar materiales útiles para la puesta en práctica de la mediación en el centro.
- Evaluar el taller de formación.

## COMPETENCIAS

Adquirir ideas y recursos para la mediación escolar.

Implicarse activamente en el logro de un clima favorable en el centro para todas las personas.

## RECURSOS

Recursos humanos: Formador/a encargado/a del taller de formación de mediadores.

Recursos materiales: Folios, bolígrafos, aula equipada con mesas y sillas, ordenador con acceso a internet, proyector y documentos guía para repartir.

## ACTIVIDADES

El/la formador/a dará un espacio para resolver dudas y preguntas de los y las participantes. En esta última sesión se aportarán ideas y recursos para los futuros mediadores. La mediación y la puesta en práctica de la misma requiere seguir formándonos y tener una organización cuidadosa de todos los componentes del equipo, así como formar a los nuevos participantes que entren.

- Contrato de acuerdo.

Nosotros,.....y

.....  
estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a suceder en el futuro nos comprometemos a:

- Debido a nuestro compromiso de confidencialidad nos exigimos mutuamente que:
  
- De ser necesario, volveremos a revisar los acuerdos en el plazo de
  
- Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo todo lo anteriormente expuesto

Firma	Firma
Mediadores	
Fecha:	

- Acta de mediación.

<b>Participantes que intervinieron</b>	
Las partes:	
Nombre y curso:	Nombre y curso:
Mediadores/as	
Nombre y curso:	Nombre y curso:
¿Quién informó para la mediación del conflicto?	



<b>Sobre el conflicto</b>	
Tipo: <input type="checkbox"/> De relación/comunicación:rumores,confusión, malos entendidos o interpretaciones. <input type="checkbox"/> Por intereses/necesidades. <input type="checkbox"/> Por preferencias, valores o creencias.	
Breve descripción del conflicto:	
Se llegó a acuerdo: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
Observaciones:	
<b>Fecha de inicio:</b>	<b>Fecha de finalización:</b>

- Cierre de la formación.

Para dar por finalizada la formación se realiza una pequeña merienda con todas y todos los participantes y se reparten “Diplomas de capacitación”.

#### EVALUACIÓN

Para evaluar la sesión la persona formadora recogerá las evidencias del desarrollo de las actividades del grupo y la participación de las mismas. Ya que a fin de las acciones formativas se realizará una evaluación global del taller de formación y deberá contar con evidencias para evaluarlo.

**AULA DE CONVIVENCIA: COMPROMISO DEL ALUMNO**

Yo, \_\_\_\_\_ del grupo \_\_\_\_\_ he  
llegado a un acuerdo con el/la mediador/a de la convivencia  
\_\_\_\_\_ y me comprometo a  
(enumerar cambios de actitud):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Además, para resolver esta situación voy a (enumerar acciones):

---

---

---

---

Con la firma de este documento adquiero el compromiso de que la falta cometida no se  
volverá a repetir, en caso contrario soy consciente de que se tomarán conmigo otras medidas:

---

---

---

Taco, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

ALUMNO/A

Firmado: \_\_\_\_\_

**AULA DE LA CONVIVENCIA: FICHA DE REFLEXIÓN**  
**AUTO-OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA**

ALUMNO: \_\_\_\_\_ GRUPO: \_\_\_\_\_

Reflexiona y contesta a las preguntas que se relacionan a continuación en el orden establecido.

1.- ¿Qué ha ocurrido? ¿Cuándo, dónde, con quién... ha ocurrido? (Explica con el máximo de detalles lo sucedido).

2.- ¿Por qué has actuado de esa manera?

3.- ¿Cómo te sientes? ¿Por qué te sientes así?

4.- ¿A quién o quiénes has molestado con tu conducta? ¿Cómo crees que se han sentido?

5.- ¿Qué falta/s has cometido? ¿Qué tipo de falta es (leve, grave, muy grave)? ¿Por qué?

6.- ¿Qué consecuencias ha tenido lo ocurrido?

7.- ¿Qué crees que te puede suceder si vuelves a cometer la misma falta?

8.- ¿Qué puedes hacer para mejorar tu conducta?

9.- ¿Qué propones para resolver esta situación?

Taco, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

ALUMNO/A

Fdo. \_\_\_\_\_