



PLAN DE CONVIVENCIA

XANEIRO 2014

1- Fundamentación

INTRODUCCIÓN

Aprender a convivir constitúe un dos pilares da educación do século XXI. Tradicionalmente a escola e a familia compartiron a tarefa de educar para a convivencia. Na medida en que os cambios na estrutura familiar dificultan que poida seguir asumindo ese papel, a escola vese na obriga de asumilo. A educación para a convivencia pacífica é ó mesmo tempo un obxectivo ineludible do proceso educativo e tamén un instrumento para que o proceso educativo poida desenvolverse adecuadamente.

Dende hai anos a preocupación pola educación para a convivencia e a mellora da convivencia foi unha preocupación central de gran parte do profesorado do centro. Ó longo deses anos desenvolvéronse diferentes iniciativas e creáronse diferentes Programas para traballar a convivencia.

Neste momento cómpre facer unha revisión crítica sobre o xa elaborado para tratar de integralo nun conxunto coherente no que se valore o institucionalizado e se analicen as carencias para mellorar os resultados e dar resposta á demanda institucional de elaborar un Plan de Convivencia para o centro.

FUNDAMENTACIÓN:

O noso Plan de Convivencia debe rexerse por unha serie de principios que xustifiquen a súa natureza, lle dean coherencia ós seus contidos, guíen o conxunto de actuacións que se realicen no centro e inspiren as posibles modificacións e actualizacións. No noso caso, estes principios son: O respecto A Declaración Universal de Dereitos Humanos, Os Estatutos Europeos para Centros Educativos Democráticos sen violencia e os principios definidos polos movementos de Educación para a Paz.

I - O RESPECTO ÓS DEREITOS HUMANOS COMO PUNTO DE PARTIDA.

O respecto ós Dereitos Humanos será a primeira fonte da nosa regulamentación como ideal polo que esforzarnos nun centro educativo que convive e educa, e ademais, por entender que é un acordo e un compromiso entre os membros da Raza Humana por entenderse, relacionarse e mellorar, compromiso que deben asumir a nosa mocidade para a súa convivencia no futuro.

Debemos subliñar algúns artigos da Declaración dos Dereitos Humanos que han de reflectirse máis directamente no noso plan:

1. Todas as persoas somos libres e iguais en dignidade e dereitos no noso instituto.
2. Os principios e dereitos recollidos nesta declaración afectan por igual a todas as persoas do centro.
3. Todas as persoas temos dereito a vivir, a ser libres e sentirnos seguras e protexidas no instituto. É responsabilidade de toda a comunidade educativa velar para que todos os individuos se sintan libres e seguros. O Equipo Directivo garantizará a liberdade e a seguridade de todas as persoas.
4. Ninguén será maltratado no centro educativo. É responsabilidade de todos os membros da comunidade educativa velar para que non se dean situacións de maltrato.
5. No instituto todos somos iguais diante das normas, sen máis diferenzas que as derivadas dos cargos e responsabilidades individuais. Todos temos dereito á

protección por parte do centro contra calquera discriminación que infrinxa esta declaración.

6. Tódalas persoas poderán reclamar o apoio das autoridades educativas que os amparen contra actos que violen os seus dereitos fundamentais. É responsabilidade de todos os membros da comunidade educativa colaborar para que calquera persoa nesta situación poida conseguir a protección que necesita.
7. Tódalas persoas temos dereito a que se respecte a nosa intimidade e ningunha persoa do centro difundirá datos ou información que pertenza á esfera da vida privada. Ningunha persoa sufrirá ataques contra a súa honra e reputación.
8. Ningunha persoa será discriminada pola súa orixe ou procedencia.
9. No centro educativo podemos ter as nosas cousas sen medo a que alguén as deteriore ou nolas quite. É responsabilidade de todos os membros da comunidade educativa colaborar para que a ninguén lle quiten ou rompan as súas cousas. O equipo educativo garantirá este dereito, cos seus medios e, incluso, recorrendo á vía xudicial cando fose necesario.
10. Todas as persoas temos dereito á liberdade de pensamento, de conciencia e de relixión.
11. No centro educativo podemos dicir libremente o que pensamos, sempre que non firmamos a dignidade e os dereitos dos demais.
12. Temos liberdade para reunirmos e asociarnos, de forma pacífica, no centro escolar. Os responsables do centro garantirán este dereito a todos os sectores da comunidade educativa e apoiarán e formarán ó alumnado e ós seus representantes para que poidan exercer este dereito
13. Temos dereito a formar parte dos órganos de decisión e xestión do centro educativo. O Equipo Directivo tomará as medidas necesarias para que todas as persoas teñan a información, medios e recursos necesarios para exercer este dereito.
14. No centro educativo todas as persoas temos dereito á educación sen discriminación ningunha. Todos temos a obriga de colaborar no exercicio deste dereito para todos os membros da comunidade educativa.
15. Todos temos dereito a tomar parte activa na vida cultural do centro escolar e a que se valoren e respecten as nosas achegas.
16. O límite dos nosos dereitos está nas nosas obrigacións, para con nós mesmos, cos demais e para coa comunidade educativa.

II. -ESTATUTOS EUROPEOS PARA CENTROS EDUCATIVOS DEMOCRÁTICOS SEN VIOLENCIA

Mozos e mozas dos diferentes países do Consello de Europa elaboraron estes Estatutos nos que se recollen sete grandes principios, de carácter xeral, que debemos ter en conta á hora de deseñar o Plan de convivencia.

1- Todos os membros da comunidade educativa teñen dereito a un centro seguro e sen conflitos. Cada individuo ten a responsabilidade de contribuír á creación dun ambiente positivo que favoreza a aprendizaxe e o desenvolvemento persoal.

- 2- Todos teñen dereito a ser tratados e respectados por igual con independencia das súas características persoais (sexo, raza, relixión, etc. ...). Todos gozan de liberdade de expresión sen risco de discriminación ou represión.
- 3- A comunidade educativa garante que todos os seus membros coñecen os seus dereitos e responsabilidades.
- 4- Cada centro educativo democrático posúe un órgano de toma de decisións elixido democraticamente e composto por representantes dos estudantes, profesores, pais e outros membros da comunidade educativa segundo proceda. Todos os membros deste órgano teñen dereito de voto.
- 5- Nun centro educativo democrático, os conflitos son resoltos en estreita colaboración con todos os membros da comunidade educativa, dun xeito construtivo e sen violencia. Todo centro educativo ten persoal e alumnado preparados para previr e resolver os conflitos a través de actuacións de mediación e consenso.
- 6- Todo caso de violencia é investigado e tratado coa maior prontitude posible, e é examinado en profundidade xa sexa alumnado ou calquera outro membro da comunidade educativa os implicados.
- 7- O centro educativo forma parte da comunidade local. A cooperación e o intercambio de información con outras entidades locais son esenciais para a prevención e a resolución dos problemas.

III – OS PRINCIPIOS DA EDUCACIÓN PARA A PAZ

1 – Unha visión positiva do conflito.

Definimos o conflito como unha diferenza de intereses real ou percibida entre varias persoas ou grupos de persoas. O conflito é un feito natural e inherente ás relacións humanas. No momento en que varias persoas se relacionan nun mesmo espazo e por un determinado tempo, van xurdir conflitos.

Se o conflito é consustancial ás relacións humanas resulta fundamental aprender a convivir con el e convertelo nunha oportunidade de aprendizaxe, de mellora, e unha ferramenta pedagóxica, a través da que o alumnado desenvolva as habilidades e estratexias necesarias para afrontar de maneira autónoma os conflitos que se lle presenten e atopar formas positivas de resolvelos, tanto na escola como en calquera outro ámbito.

2 . Entender o conflito como un proceso.

Habitualmente, chamamos conflito á violencia directa, á agresión. Chamamos conflito ó que

é a manifestación ou consecuencia de conflitos mal abordados e mal resoltos. Os conflitos teñen a súa orixe nas necesidades e intereses. Todas as persoas temos necesidades: biolóxicas, económicas, ideolóxicas, afectivas, emocionais, ... Mentres as duns e outras poidan ser compatibles, non hai problema.

O proceso do conflito comeza cando as necesidades dalgunhas persoas non son satisfeitas porque chocan coas de outras, orixinándose unha contradición, un antagonismo ó que denominamos problema.

A súa non resolución, ou o que é peor, o non afrontalo, acaba levándonos a unha crise que adoita ser destrutiva para quen o vive. Seguir considerando que só a crise é conflito, lévanos a esperar sempre ata esa fase para abordar os conflitos, cando adoita ser o peor momento, no que non aparece ningunha das condicións que facilitan a súa resolución. Pero,

Plan de Convivencia

ademais, esa idea invita á violencia xa que é como dicir: se non orixinas crise violenta, non hai conflito e non te atenderemos. Ademais, significa que cando se afronta o conflito, trátanse as consecuencias e non se está en situación de explorar as causas.

É necesario intervir nos comezos do problema e procurar satisfacer necesidades e intereses sen esperar a que xurdan os actos violentos. Non hai por que esperar a crise, hai que pór en marcha procesos educativos desde o primeiro día de curso. As medidas de control (cámaras, gardas,...), ás veces necesarias polo punto ó que chegamos, non serven para resolver os conflitos. O máximo que poden facer é crear un espazo de non agresión. É necesario pór en marcha as imprescindibles medidas educativas que incidan directamente nas causas. De non ser así, as agresións seguirán producíndose, só que noutros espazos onde non estean establecidas esas medidas.

3 – A distinción entre agresividade e a agresión.

Entendemos a agresividade como unha activación do organismo que se prepara para actuar na defensa dos propios intereses ou da propia vida. A agresión é una manifestación violenta desa agresividade . Ó longo do proceso de desenvolvemento o ser humano creou mecanismos non violentos para a defensa destes intereses.

3 – A disciplina positiva

A disciplina é imprescindible para o desenvolvemento do proceso educativo. Debemos entender a disciplina como unha disciplina positiva baseada na aceptación de normas consensuadas.

4 – A participación e o consenso na xestión do centro e a aula e na elaboración de normas de convivencia.

2 - MODELO DE XESTIÓN DA CONVIVENCIA

MODELO DE XESTIÓN DA CONVIVENCIA

Entendemos por modelo de tratamento da convivencia o conxunto integrado de proxectos educativos, que tratan de argumentar e xustificar unha serie de actuacións concretas para prever e facer fronte ós problemas de disciplina no centro. (Torrego, 2006)

Á hora de abordar os conflitos de disciplina optamos polo desenvolvemento dun modelo integrado de xestión da convivencia no que o poder da solución do conflito se centra na relación directa entre as partes, que, por propia iniciativa ou animados por outros, a través do diálogo, tratan de chegar a unha resolución do conflito. Este modelo facilita traballar a convivencia e o clima escolar tanto desde un enfoque preventivo como desde un enfoque de resolución directa dos posibles problemas que poidan xurdir.

Os elementos máis destacables deste modelo son:

- Contar cun sistema de normas elaboradas participativamente de tal modo que poidan ser interpretadas como un pacto de convivencia de aula e de centro.
- Contar con sistemas de diálogo e de tratamento de conflitos dentro da organización do centro.
- Crear “un marco protector”, mediante a introdución de cambios no currículo e a organización escolar, facéndoo máis inclusivo, dialóxico e democrático.

No centro existe un Regulamento de Réxime Interior, que contempla un sistema de normas de comportamento e de conduta. Nos últimos cursos déronse pasos para que estas normas sexan consensuadas e elaboradas de maneira participativa. Cara ó futuro necesitamos avanzar máis e completar ese proceso.

Desde hai anos entendemos e difundimos o diálogo como a base da solución dos conflitos. Ademais desa “cultura” e incluídos nela funcionan estruturas de apoio como a Rede de Alumnado Solidario e o Equipo de Mediación.

Esta cultura que describimos, os cambios na metodoloxía, un uso amplo das medidas organizativas para a atención á diversidade, a prevención da disrupción, a revisión das interaccións e o clima de aula e os intentos de fomentar a colaboración e a participación das familias constitúen o “Marco Protector” necesario para desenvolver este modelo de xestión.

O modelo integrado une os modelos restaurativo e retributivo de facer xustiza e incorpora na cultura dos centros unha serie de estratexias pacíficas para a solución de problemas e a toma de decisions. Para a solución de calquera conflito será necesario ter en conta:

Reparación. A persoa (ou persoas) que sufriu o dano debe recibir unha reparación directa do dano recibido.

Reconciliación. Debemos atender á mellora da relación entre as partes. A vítima recibe desculpas e o agresor séntese perdoado. Conservar a “relación” é un dos fins deste modelo. O diálogo é unha ferramenta básica.

Resolución. Suscitar un diálogo sincero para que os conflitos subxacentes poidan ser escoitados, atendidos e resoltos dentro da procura do acordo.

FUNCIONAMENTO DO MODELO:

1 - Ás persoas en conflito ofréceselles a posibilidade de acudir a un sistema de diálogo particular ou a través do equipo de mediación, para solucionar os seus problemas.

Este diálogo, negociación ou mediación, está institucionalizado e tutelado polos órganos de convivencia do centro.

2 - Se non hai posibilidade de chegar a un acordo de solución aceptable por todos os participantes aplicáanse as normas do Regulamento de Réxime Interior.

As normas de funcionamento deberán ser participativas e consensuadas, como se analiza noutros lugares dese documento.

3 - OBXECTIVOS

OBXECTIVOS XERAIS:

1. Educar nos principios da convivencia pacífica e nos valores democráticos para avanzar na formación dunha cidadanía crítica e responsable
2. Favorecer a mellora da convivencia no Centro, para conseguir o clima de aceptación, confianza e seguridade que garanta o cumprimento das finalidades educativas do centro

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer un marco de referencia para a organización e funcionamento que facilite as relacións, a comunicación e a participación dos membros da comunidade educativa.
2. Fomentar os valores democráticos de solidariedade, tolerancia, colaboración e respecto ás ideas e ás persoas.
3. –Propoñer para o Centro, un modelo global de educación na convivencia ou de educación na resolución de conflitos.
4. Fomentar os valores, as actitudes e as prácticas que permitan mellorar o grao de aceptación e cumprimento das normas e avanzar no respecto á diversidade e no fomento da igualdade entre homes e mulleres.
5. Facilitar a detección, tratamento, seguimento e resolución dos conflitos, e aprender a utilizalos como fonte de experiencia e de aprendizaxe.
6. Facilitar a prevención, detección e eliminación de todas as manifestacións de violencia, especialmente da violencia de xénero e das actitudes e comportamentos xenófobos e racistas.
7. Rexeitar a violencia como forma de resolución dos conflitos.

4 - ACTUACIÓNS

4.1. RELACIÓNS INTERPERSOAIS

1. RELACIÓNS INTERPERSOAIS. BO TRATO.

As relacións interpersoais estarán presididas polo respecto mutuo, a comprensión, a aceptación e a tolerancia.

Todas as persoas da comunidade educativa respectarán estas obrigas no cumprimento e o desempeño das súas funcións. Os adultos, en xeral, e o profesorado, en particular, serán especialmente coidadosos no trato de respecto cara ós educandos evitando calquera expresión que de maneira directa ou indirecta, poida indicar menosprezo ou desvalorización da persoa. Aplicarán no desempeño das súas obrigas educativas a máxima de “duros co problema (comportamento) pero suaves coa persoa e a relación”.

A convivencia non depende só dos grandes principios ou valores morais (dereitos humanos, liberdade, pluralismo, diálogo, tolerancia...). Os seres humanos relaciónanse entre si con pequenos detalles, con xestos a primeira vista insignificantes, con accións aparentemente de pouca entidade. A estas condutas menores chamamolles virtudes cívicas. A súa influencia na convivencia pode ser decisiva. Por iso, hai que educalas na escola.

1. Ser educado e amable no trato: Saudar cando se chega e despedirse cando se marcha.

(¡Bos días!, ¡Boas tardes!, ¡Ola!, ¿Que tal estás?... ¡Adeus!, ¡Ata logo!,

2. Utilizar o nome propio das persoas.
3. Mirar ós ollos, de maneira prudente, ós interlocutores
4. Sorrir
5. Pedir as cousas por favor e dar as grazas cando se devolven

Por favor, podes emprestarme ... ¿Déixasme ..., por favor? ¿Serías tan amable de axudarme a ...: ¡grazas!, ¡Moitas grazas!, ¡fuches moi amable! ¡Grazas por...

6. Ceder o paso ós compañeiros e compañeiras e ós adultos.
7. Aprender a pedir e aceptar desculpas cando se fai algo que non está ben. Facer un esforzo por perdoar e esquecer os roces e conflitos que xorden con outros.

8. Realizar o traballo con bo humor, alegría e optimismo. Hai moitos motivos polos cales estar alegres, contentos e felices. Un sorriso ou una frase amable favorecen as relacións e a comunicación e facilitan a convivencia pacífica.
9. Utilizar unha linguaxe educada evitando as palabras malsoantes.. Falar con todos con bos modais e respectar as súas opinións. Aprender a ceder a palabra ós demais para que nos entendamos todos.
10. Non impoñer as ideas propias; ser tolerante cos que non pensan igual. Dar ós demais o mesmo trato que a un lle gustaría recibir.

2 . RELACIÓNS INTERPERSOAIS. O TRATO CO ALUMNADO

A interacción do profesorado co alumnado refírese ás formas en que o profesorado se relaciona cos estudantes da clase. Esta interacción, ademais de ser o factor que máis facilmente percibimos cando entramos na aula, é un dos elementos nucleares para xerar un ambiente propicio.

Personalización da relación.

Cando un profesor ou unha profesora protagoniza segmentos de interacción co seu alumnado onde se percibe con facilidade que hai interese polo benestar persoal e académico dos participantes, que se envolven as mensaxes con palabras de ánimo e que, ata se chegan a comunicar cuestións persoais entre eles, podemos afirmar que está personalizando a relación. Na aula non só existen alumnos e alumnas que deben aprender uns contidos, todos eles -o mesmo que o profesor ou a profesora - son persoas con emocións, problemas, desexos e inseguridades. A interacción que se salpica de personalización está tendo en conta esta realidade.

Humor compartido

O humor serve para distender o ambiente. Ó actuar así, o ambiente que se respira está necesariamente impregnado de espontaneidade e optimismo, factores que favorecen moito calquera aprendizaxe. Os estudantes valoran moito este trazo. A capacidade de facer bromas dentro duns límites claros de mutuo respecto, constitúen un compoñente importante da interacción profesorado - alumnado.

O humor compartido é, polo tanto, un excelente recurso que xera un clima distendido, espontáneo e de aceptación. Pero non existen fórmulas máxicas desencadeantes deste trazo ambiental. Tan inadecuado é forzalo como inhibir a súa aparición.

Flexibilidade nos acordos

O termo flexibilidade aplícase a aqueles momentos comunicativos nos que se percibe con claridade que entre profesorado e alumnado se alcanzan con rapidez acordos comúns. Este trazo ambiental evidencia que o profesor ou a profesora posúe un estilo educativo tolerante, xa que só baixo esa tolerancia se facilita a flexibilidade e a posibilidade de cambiar de opinión se as circunstancias así o aconsellan. Segundo algúns autores, se a metodoloxía aplicada na aula é flexible, a posibilidade de que o alumnado aprenda en función das súas características é moito máis alta. Modificar as datas dun exame, baixo a petición da maioría, é trazo de flexibilidade. Ser flexibles é tamén preguntar e considerar as respostas do alumnado antes de tomar decisións sobre o tempo e a forma de realizar un exercicio.

Algúns profesores e profesoras expresan en torno a este trazo certa dificultade para poñelo en práctica. Alegan non saber exactamente onde está o límite de ser flexible e onde o facer só o que se lle antolla ó alumnado. Aínda que resulta arriscado dar receitas respecto diso, si habería que considerar algunhas cuestións.

O profesorado é ríxido cando non escoita as peticións de sobrecarga de traballo do alumnado, descualifica esas solicitudes etiquetándoas de falla de interese e ganas de facer o vago ou cando, a diario, sen modular nunca en función do que eles realizan desde outras materias, marca un listado de actividades para a casa. Tamén cae na rixidez cando impón uns instrumentos ou criterios de avaliación pechados ás achegas dos estudantes ou se establecen datas claves para o cumprimento de determinadas obrigacións sen antes facer unha consulta democrática e razoada.

Ser flexible na nosa interacción é modular, é adaptarse, é estar pendente do resultado e do que sucede á diversidade do noso alumnado. Na medida que posuamos este trazo, o noso ensino poderá mellorar froito da nosa reflexión e da nosa apertura. Marcar un só camiño para traballar na aula, sen que exista a posibilidade de que este se amplíe nalgúns momentos -ou se estreite noutros- non é viable coa forma de aprender do alumnado.

Valoración dos estudantes

Cando entre os participantes da aula se producen mensaxes de aprobación e felicitación ou se ten en conta o traballo feito ou as achegas que fai o alumnado, acordamos que se están vivenciando situacións de valoración, isto é, situacións onde o profesorado exterioriza consideracións positivas cara a un estudante ou cara a todo o grupo.

O profesorado lanza de forma distinta este tipo de mensaxes. Uns din “moi ben” ó alumnado ou dedican unha reforzante frase do tipo “é unha boa pregunta a que me fixeches”; outros utilizan a táctica de incluír no propio discurso da explicación as palabras aportadas polos estudantes; noutros casos escríbese na pizarra a frase ou término emitido e hai profesores que poñen como modelo ó estudante como forma de valoración “copiádeo como Juan Carlos”.

Ó analizar o desencadeante que provoca a valoración do profesor, percibimos que hai unhas constantes que convén considerar:

1. Ó responder ben a unha pregunta.
2. Ó realizar correctamente as tarefas no encerado
3. Ó realizar con rapidez o que se lles propón.
4. Ó concluírse unha tarefa correctamente.
5. Conforme un alumno ou unha alumna vai facendo cada paso dun exercicio no encerado
6. Se está concentrado.
7. Cando interveñen alumnos ou alumnas que normalmente non o fan.
8. Ó dar ánimos ao grupo.

Con todo son escasos os instantes en que se felicita por algún progreso parcial. As tres últimas situacións descritas anteriormente son escasas. Na maioría das nosas aulas, se o profesor ou a profesora só felicita cando emerxe un resultado correcto e non concibe, en consecuencia, que o éxito e o ben feito está definido polo crecemento persoal desde o punto de partida, só valorará a un grupo concreto de alumnos e alumnas, que permanecerá ademais absorbendo todas as felicitacións de xeito constante. O sistema de recompensas debe promover a autoestima. Se se realiza de xeito tan sesgado, será difícil conseguir esa autoestima.



IES “Leiras Pulpeiro”
R/ Orquidea nº 45, 27004 Lugo
Tlfno: 982-203427 / Fax 982-203486
ies.leiras.pulpeiro@edu.xunta.es



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

Plan de Convivencia



3 - PARTICIPACIÓN

A PARTICIPACIÓN DO PROFESORADO NA XESTIÓN DO CENTRO

A PARTICIPACIÓN DAS FAMILIAS NA XESTIÓN DO CENTRO

A PARTICIPACIÓN DO ALUMNADO NA XESTIÓN DO CENTRO

O noso ordenamento legal reconece a participación na xestión educativa de todos os estamentos da comunidade educativa. Pero na práctica, en moitos dos nosos institutos a participación do alumnado e das familias adoita ser escasa ou nula debido a que non se facilita nin se promove por parte dos centros educativos. Os alumnos e alumnas quedan convertidos así *“nunha autoridade sen poder dentro da institución educativa polo que non é estraño que, en ocasións, xurdan reaccións de protesta en forma de comportamentos de oposición á cultura escolar”* (Santos Guerra, 1994).

A participación do alumnado nos procesos de toma de decisións ten efectos significativos sobre a actitude que este desenvolve cara á escola e sobre o seu sentimento de identificación co seu ideario, os seus valores e as súas normas. Cando o alumnado participa na dinámica organizativa do Centro, estase a recoñecer a súa responsabilidade e estase a conseguir, á súa vez, un maior grao de identificación destes coa institución escolar.

Cando o alumnado se ve integrado na dinámica de funcionamento do centro, cando percibe que se teñen en conta as súas opinións e que se lle consultan as decisións que lles afectan, cando teñen a posibilidade de participar e implicarse de maneira activa na toma de decisións, desenvolven sentimentos de petenza e identificación coa institución escolar que van incidir na aparición de conflitos e nas posibilidades de solución.

Pero non se trata só de permitir a súa participación. Os centros educativos temos a obriga de formar ó alumnado para a participación democrática como cidadáns e cidadás, e non cabe dúbida de que unha das aprendizaxes máis funcionais que poden realizar é a da participación a través da implicación na xestión do centro educativo.

É necesario pois buscar mecanismos e ámbitos de participación na institución escolar ó tempo que se buscan formas, espazos e tempos para formar o alumnado nos mecanismos da participación e na capacitación para esixir os seus dereitos e asumir os seus deberes.

Distinguímos dous ámbitos de participación:

- 1. Participación directa.**
- 2. Participación representativa.**

A PARTICIPACIÓN DIRECTA:

Trátase de que o alumnado poida participar directamente nas decisións sobre os aspectos máis inmediatos.

Asumir responsabilidades:

O primeiro paso para que o alumnado perciba que o temos en conta no funcionamento do centro é que se permita a súa participación no funcionamento do mesmo e da aula. Organizar actividades nos períodos de lecer, organización de festas, propostas de organización e traballo na aula, son ocasións para incentivar, valorar, aceptar e axudar a desenvolver as súas propostas. Pero non ten por que reducirse a iso, a elaboración de normas de aula, a elaboración de propostas e peticións que poden ser canalizadas a través dos seus representantes ou a través dos titores e titoras, son elementos fundamentais para facer sentir ó alumnado que ten o dereito, a capacidade e a oportunidade de participar na toma de decisións sobre cuestións que lles afectan.

ASEMBLEA DE AULA.

A asemblea de aula é un momento escolar organizado para que alumnos e alumnas e profesorado poidan falar de todo aquilo que lles pareza pertinente para optimizar a convivencia e o traballo.

Unha das tarefas importantes da Asemblea de aula será a elaboración de normas de aula e o seu seguemento para asegurar o seu cumprimento e analizar a súa utilidade ou a necesidade de novas normas para estudar a súa modificación. É a ocasión de elaborar e formular as propostas que superan o seu poder de decisión como grupo, para que a través das canles de representación cheguen ós órganos de decisión, Xunta de Delegados, Dirección do centro, Consello Escolar.

A organización das asembleas require:

- Destinar unha parte do tempo semanal de titoría a este tipo de reunión de forma que todos consideren a asemblea como actividade habitual do grupo.
- Dispoñer o espazo da clase dunha maneira distinta á habitual para favorecer o diálogo e para fortalecer con este simbolismo a actitude de cooperación entre todos os seus membros.
- Interromper o traballo habitual da aula e modificar os papeis dos alumnos e alumnas e do profesorado de maneira que a súa participación sexa máis igualitaria, aínda que non idéntica nin con igual responsabilidade.
- Empregar o tempo asignado para a asemblea para falar xuntos sobre todo aquilo que lle sucede ó grupo - clase ou o que calquera dos seus membros considera como un tema importante que merece a atención do resto dos/das compañeiros/as.
- Dialogar con ánimo de entenderse, de organizar o traballo e de solucionar os conflitos que poidan aparecer.
- Dialogar coa vontade de cambiar o necesario para que a vida do grupo - clase sexa óptima e facelo coa vontade de comprometerse persoalmente en tales cambios.

PARTICIPACIÓN REPRESENTATIVA.

Unha función importante da participación directa é formar o alumnado para que sexa capaz de entender e asumir os mecanismos da participación representativa, ó tempo que se preparan os temas e argumentos que os representantes presentarán nos órganos correspondentes.

A representación do alumnado nos órganos de xestión é asumida polos delegados e delegadas de curso, A Xunta de Delegados e Delegadas e os representantes do alumnado no Consello Escolar.

Para facilitar a participación do alumnado nos diferentes órganos de xestión consideramos dúas medidas:

- 1 – A formación dos representantes nas técnicas para exercer as súas funcións.
- 2 – O compromiso de tódolos órganos representativos de tomar con especial interese as propostas do alumnado, respondendo a todas as súas propostas de maneira formal, con argumentos claros e suficientes, que se fagan chegar ós representantes e incluso, en temas de interese, ós mesmos representados a través das asembleas de aula, reunións de curso ou polos mecanismos que se consideren adecuados en cada caso.

A FORMACIÓN DOS REPRESENTANTES

O alumnado de secundaria, pola súa idade e falta de experiencia, adolece en moitos casos da madurez e formación suficientes para organizarse e organizar a representación de maneira independente. Neste senso contarán cun profesor/a ou un grupo de profesores/as, que sen interferir no fondo dos temas a abordar, os orienten sobre os aspectos formais da presentación, redacción e elaboración de propostas así como as vías máis adecuadas para a súa tramitación.

Os contidos desta formación xirarán en torno a estes temas:

Bloque I: A PARTICIPACIÓN

- Finalidade e sentido da participación.
- As canles de participación.
- A participación representativa.
- O papel dos delegados e delegadas dos alumnos

Bloque II: ESTRUTURAS DE REPRESENTACIÓN.

- Tarefas, funcións e calidades do delegado ou delegada de clase.
- Estratexias para mellorar a participación do alumnado.
- Elaborar ou revisar as normas da asemblea de clase.
- Coñecer e analizar as funcións da Xunta de Delegados e Delegadas.
- Revisar o regulamento de funcionamento da Xunta de delegados e Delegadas.
- Coñecer e analizar as funcións do Consello Escolar.
- Estratexias para dinamizar a participación do alumnado no Consello

Bloque III: HABILIDADES BÁSICAS

- Habilidades de comunicación.
- Redacción de documentos.
 - Orde do día
 - Actas da Asemblea
 - Solicitudes
 -
 -

Bloque IV: TÉCNICAS E ESTRATEXIAS

- Adquirir habilidades e estratexias para preparar e dirixir a asemblea de clase.
- Organización e funcionamento da Xunta de Delegados.
- Plans de Traballo da Xunta de Delegados: Comisión de Convivencia, Comisión Académica, Comisión de Actividades e Comisión Informativa.

Bloque V: Os contidos da representación.

- A Programación Xeral Anual do Centro.
- O Plan de Convivencia

DELEGADOS/AS

No centro consideramos que a figura de delegado/a de clase é importante e necesaria como cargo representativo. Por iso, consideramos que a elección deste cargo ten que ser tomada moi en serio por parte da comunidade escolar. Para iso o Departamento de Orientación elaborou varias unidades didácticas que se atopan na Carpeta de Titoría. Nelas incluimos unha serie de actividades que permiten que o alumnado se coñeza e interactúe, saiba dos seus gustos e as súas preocupacións, vexan se teñen cousas en común, e creen estrutura de grupo; estudamos a importancia dos representantes elixidos pola comunidade: concelleiros/as, alcalde/esa, senadores/as, deputados/as,... para por último estudar o traballo e funcións dos Delegados/as de Clase e a importancia do seu papel como voceiro. Intentamos dar á súa elección un aire de seriedade e solemnidade. Tamén temos previsto dedicar algunhas sesións de Titoría á formación específica de Delegados/as, un obradoiro de seis horas para que os Delegados/as electos coñezan o seu labor ao longo do curso escolar. Por último, este pequeno curso para os delegados/as rematará coa intervención dalgunha figura representativa dos cidadáns (Concelleira de Educación, Alcalde,...) ou unha visita ó Concello para ver o seu funcionamento.

Son funcións do Delegado ou Delegada

- Exercer a representación do alumnado da clase.
- Preparar e convocar, xunto co Subdelegado/a, as reunións da Asemblea da Clase.
- Presidir, coa colaboración do/a Subdelegado/a, as reunións da Asemblea da Clase.
- Facer chegar as propostas da Asemblea da Clase ao Titor/a ou á Xefa de Estudos.
- Formar parte da Xunta de Delegados/as asistir ás súas reunións..
- Recoller os acordos da Asemblea de Clase e facer propostas á Xunta de Delegados/as.
- Informar ós seus compañeiros e compañeiras do tratado na Xunta de Delegados/as.
- Velar polo bo uso das instalacións da aula e do Centro.

Non son funcións Delegado ou Delegada:

En xeral, ningunha das que non están recollidas entre as súas funcións. Máis en concreto:

- Representar ó profesor/a na aula
- Traer xiz, papel ou calquera outro material para a aula.
- Acompañar ó alumnado ó punto de Xestión de conflitos

XUNTA DE DELEGADOS/AS

Intentamos darlle protagonismo á Xunta de Delegados/as, que no centro case non funciona, e que só se reuniu cando foi convocado pola Dirección do Centro.

Para poñer en marcha este órgano, escollemos unha actividade de carácter lúdico e foi a celebración no Entroido dun Concurso de Disfraces. A actividade xa é tradición no centro e ata agora foi organizada por Xefatura de Estudos. Este ano delegamos funcións; axudamos a organizarse, os delegados responsabilizáronse das distintas tarefas a ter en conta (presentadores, Servizo de Orde, Brigada de Obras, fotógrafos,...) dando maior carga de responsabilidade e traballo ós delegados de bacharelato. A festa celebrouse o día 16 de febreiro, sen ningún tipo de incidencia.

REPRESENTANTES DO CONSELLO ESCOLAR

As actuacións que temos previstas para a elección dos Delegados/as de Clase serán a base para celebrar as eleccións ós representantes do alumnado no Consello Escolar. En sesións de Titoría e coa axuda do Departamento de Orientación, seguiremos unha liña de intervención parecida á utilizada co traballo dos Delegados/as, aínda que tendo en conta as características concretas dos representantes dos/das alumnos/as no Consello Escolar.



IES “Leiras Pulpeiro”
R/ Orquidea nº 45, 27004 Lugo
Tlfno: 982-203427 / Fax 982-203486
ies.leiras.pulpeiro@edu.xunta.es



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

Plan de Convivencia



4 - ESTILO DE RESOLVER OS CONFLICTOS

4.1. VISIÓN POSITIVA DO CONFLICTO

O conflito é unha forma de conduta competitiva entre persoas ou grupos. Ocorre cando dúas ou máis persoas compiten sobre obxectivos ou recursos limitados percibidos como incompatibles ou realmente incompatibles. As persoas teñen diferentes intereses, afeccións, gustos, desexos, etc. É natural que no grupo de amigos, na escola, na familia, cos veciños, etc. os conflitos sexan algo cotián.

A forma de abordar e resolver os conflitos pode convertelos nunha fonte de crecemento e fortalecemento das relacións, ou pola contra nunha situación negativa e desagradable que consome as nosas enerxías e deteriora as relacións interpersoais. Aprender a analizar o conflito e recoñecer os elementos persoais, a evolución do proceso e os intereses e necesidades implicados nun conflito é o primeiro paso para a súa solución

O adestramento en técnicas de solución alternativa de conflitos (negociación colaborativa e mediación) é básico para evitar a fuxida ou o uso da violencia na solución dos nosos conflitos.

A nosa forma de abordar o conflito fundaméntase nos seguintes principios:

1. Unha visión positiva do conflito, aceptándoo como un feito natural en toda relación social.
2. A crenza de que o ser humano non é violento por natureza.. A violencia é só unha, entre moitas, das posibles respostas ao conflito.
3. A distinción entre a agresividade como tendencia necesaria para encarar a vida, e as agresións, manifestacións violentas desa agresividade.
4. Podemos e debemos aprender a resolver os conflitos de xeito non violento.
5. A disciplina é inherente e necesaria para todo proceso educativo. Propugnamos unha disciplina positiva rexida polos valores democráticos, esencialmente o respecto mutuo, o diálogo e a negociación
6. Os programas de resolución adecuada de conflitos aportan ferramentas para a formación integral do alumnado e para afrontar os desafíos da educación no momento actual
7. A implementación dos programas de axuda e mediación deberá tender á autoxestión dos conflitos.
8. En todo momento a aplicación do programa debe responder ás necesidades do Centro e adaptarse á súa realidade.

NEGOCIACIÓN

Cando se produce un conflito entre dúas persoas a primeira actitude tende a ser a de falar do tema, nun sentido amplo, poderíamos dicir que "negociamos". Negociar é unha actividade habitual nas nosas vidas, diante dun conflito a primeira actitude debería ser a de falar coa outra parte intentando resolvelo.

Modelos de negociación

Podemos distinguir dous grandes grupos de estilos de negociación: os modelos competitivos e os modelos colaborativos.

Modelos competitivos

O principio que orienta este modelo é o de conseguir a máxima ganancia para un ser ter en conta o custo para a outra parte. A estratexia básica do negociador competitivo é defender a súa propia posición.

Modelos cooperativos

Neste tipo de negociación ambas partes buscan xuntas unha solución o máis satisfactoria posible para cada unha delas. Tamén chamada "gañar-gañar" e "para a satisfacción mutua" consiste basicamente en que os negociadores alcancen un acordo vantaxoso para ambos. GAÑAR-GAÑAR negociando implica lograr que as partes dunha negociación invirtan todas as súas habilidades e medios para poder obter en conxunto beneficios que non alcanzarían por si sós.

MEDIACIÓN

A mediación é unha técnica de resolución de conflitos na que as partes contan co apoio dunha terceira persoa neutral e independente: o mediador.

O mediador non dá solucións. Axuda a que os contendentes poidan resolver o seu conflito favorecendo as relacións, a empatía, a proposta e avaliación de posibles vías de solución e a posibilidade de acadar un acordo con base en os intereses comúns. O papel do mediador consiste en capacitar ás partes en conflito para solucionarlos por si mesmos.

A mediación réxese polos seguintes principios

- **As propias partes exercen o poder.**

Son os participantes os que controlan o proceso e as decisións.

- **Neutralidade do mediador/a.**

O/A mediador/a debe preguntarse sobre a existencia dalgunha circunstancia susceptible de crear parcialidade no desenvolvemento da actividade.

- **Confidencialidade**

Tódolos participantes nun proceso de mediación (as partes e o mediador/a ou mediadores/as) manteñen a reserva máis absoluta e teñen a garantía de que o que se di nunha sesión de mediación non poderá ser utilizado ante outras instancias.

- **Voluntariedade.**

A mediación require o acordo libre e explícito dos participantes. A mediación non se pode impoñer. Non se pode obrigar a ninguén a establecer relacións ou a chegar a acordos.

A Mediación nos centros escolares implica moito máis que unha formación e actividades para os alumnos/as mediadores/as, xa que tódolos axentes da comunidade escolar- profesorado, pais e nais de alumnos/as e os propios escolares- deben ser conscientes do seu papel na busca de formas alternativas de resolución de conflitos e, desta forma, participar activamente na creación dunha nova cultura nos centros escolares

4.2 - ESTRUTURAS PARA FAVORECER A CONVIVENCIA

INFRAESTRUTURAS PARA A CONVIVENCIA

No traballo da convivencia e a educación en valores non abonda con ofrecer ó alumnado os contidos conceptuais, procedimentais e actitudinais. Para que os valores democráticos se constitúan en principios e referentes vitais para o individuo temos a necesidade de promover e axudar a instaurar as estruturas sociais nas que estas habilidades poidan ser exercitadas no desenvolvemento das actividades diarias e na vida do Centro.

O traballo que realizamos durante o curso 2005-06 sobre prevención e intervención no caso do maltrato levounos a avanzar na idea de estender os principios da axuda entre iguais que se concretaba no programa de mediación escolar implantado o ano anterior a un maior número de alumnos e alumnas, que voluntariamente asumiran o compromiso de actuar de forma altruísta e solidaria para brindar axuda e apoio ós seus compañeiros e compañeiras en dificultades.

No presente curso propuxémonos desenvolver e ampliar o programa de axuda entre iguais incorporando a figura do “alumnado - axudante” (Fernández, I., 2002) ó Programa de Mediación que xa existía. Desta forma nace o que chamamos Equipo de Mediación e Transformación de Conflitos (EMTC).

EQUIPO DE MEDIACIÓN

O EMTC está formado por persoas voluntarias que queren axudar ós demais a resolver os conflitos interpersoais e facilitar a convivencia pacífica entre todos os membros da comunidade escolar.

O EMTC engloba dúas estruturas: A rede RAS e o Equipo de Mediación.

1.- A REDE RAS

A rede RAS (Rede de Alumnos/as Solidarios/as) está formada polo alumnado que voluntariamente asume o compromiso de axudar e apoiar aos compañeiros que teñan calquera tipo de problema.

O papel dos alumnos/as RAS é o de descubrir compañeiros e compañeiras que teñan calquera tipo de dificultade para darlles o seu apoio e axudarlles a resolvelas. O seu labor pode ir desde axudar a resolver tarefas escolares, falar e acompañar a alumnos ou alumnas novos no centro, axudar a inmigrantes con problemas de idiomas, descubrir alumnos ou alumnas que están sendo marxinaados ou acosados e darlles o seu apoio, etc.

Os alumnos/as RAS asistirán a un cursiño no que aprenderán a detectar os compañeiros en dificultades e a intervir para axudarlles, desenvolvendo habilidades de empatía e de comunicación.

2.- O EQUIPO DE MEDIACIÓN

O Equipo de Mediación está formado por persoas que recibiron formación en solución de conflitos e mediación. Os mediadores e mediadoras recibiron formación para axudar a analizar un conflito e a buscar solucións aceptables para todos os implicados. No Equipo de Mediación participarán persoas de todos os sectores da comunidade escolar. Hai mediadores do profesorado, do alumnado, do persoal non docente e queremos que se incorporen tamén representantes das familias.

A mediación é un proceso formal, e como tal hai que solicitala. Para solicitar debemos cubrir un formulario que nos facilitarán no local de mediación ou na xefatura de estudos. Cando dúas ou varias persoas teñen un conflito ou un problema que non son capaces de resolver pacificamente por si mesmas poden solicitar a intervención do Equipo de Mediación.

A intervención do Equipo de Mediación é confidencial, isto quere dicir que o que se trate en mediación non vai ser revelado a ninguén e que o que se fale alí non poderá ser usado contra ninguén. Ademais acudir a mediación para resolver un conflito poderá anular ou reducir a sanción (castigo) que puidese corresponder.

Na porta do local de mediación (Sala de Xuntas II, no primeiro andar)) temos unha lista dos mediadores e mediadoras que xa actúan.

Para ser mediador ou mediadora hai que ser antes alumno/a RAS e completar a formación recibida con técnicas de mediación. Todos os mediadores e mediadoras son alumnos/as RAS, pero os alumnos/as RAS poden non ser mediadores/as. Os alumnos e alumnas de 1º de ESO poden ser RAS, pero non serán mediadores ata o segundo curso, para darlles tempo a adaptarse ó Centro e saber como funciona o Equipo de Mediación.

FORMACIÓN

O alumnado da rede RAS realiza un cursiño de formación inicial cunha duración de 10 horas distribuídas en cinco sesións e inclúe os seguintes temas:

- MÓDULO I: Conflito. Elementos do conflito. Tipos de conflitos. Análise do conflito.
- MÓDULO II: Vías para a solución pacífica de conflitos
- MÓDULO III: Habilidades de comunicación e desenvolvemento da empatía.
- MODULO IV: O alumnado RAS: funcións, compromisos e responsabilidades.
- MODULO V: A práctica da axuda na Rede de Alumnos Solidarios. Código Ético. A incorporación ó Equipo de Mediación pasa por ter recibido formación e actuado na práctica como membro da rede RAS e realizar os módulos específicos de formación para a mediación en conflitos. Esta formación está prevista para realizarse en tres sesións: unha sesión inicial de “actualización” dos módulos previos e da actuación como alumnado RAS e dous novos módulos:
- MODULO VI: Mediación. Técnicas de mediación Práctica de mediación.
- MÓDULO VII: A mediación en marcha. Condutas a evitar. Código ético

Complétase esta formación inicial con actividades de mediación en situacións reais na que os novos mediadores se inician en compañía de mediadores ou mediadoras con experiencia e se lles atribúen situacións “a priori” sinxelas pola natureza do conflito, o momento no que este se atopa ou a persoalidade das persoas implicadas.

Ó longo do ano escolar realízanse algunhas sesións de actualización, que se van programando en función dos intereses e necesidades detectados no alumnado participante. Estas sesións serven tanto para analizar a práctica realizada como para afondar naqueles aspectos que van aparecendo como máis deficitarios.

4.3- PREVIR A DISRUPCIÓN

A DISRUPCIÓN

Cando falamos de disrupción, estámonos a referir ás situacións de aula nas que unha parte do alumnado impide co seu comportamento o desenvolvemento normal da clase, obrigando ao profesorado a empregar cada vez máis tempo en controlar a disciplina e a orde. Trátase de comportamentos non necesariamente violentos, nin sequera agresivos, que impiden o normal desenvolvemento das clases. Determinados alumnos, con distinto grao de intencionalidade, realizan un boicot cara ao traballo do profesorado na clase e cara á actividade do resto de compañeiros, mediante condutas que impiden, dificultan ou fan insufrible a práctica docente.

A disrupción nas aulas é probablemente o fenómeno que máis preocupa ao profesorado no día a día e un dos que máis gravemente interfere coa aprendizaxe da grande maioría do alumnado dos nosos centros.

PAUTAS PARA PREVER A DISRUPCIÓN

Seguindo a Trianes (1997), estas son as calidades que axudan a prever a disrupción:

1. O trato persoal co alumnado

a) *Demostrar respecto e educación no trato cos alumnos e alumnas.*

O manexo construtivo das situacións problemáticas esixe do profesorado unha gran cantidade de calidades emocionais:

- Respecto polo alumnado, o que nos impide ser ferintes mesmo cando estamos enfadados ou no trato con alumnos/as difíciles.
- A capacidade de manexar a propia indignación.
- Un sentimento de autoestima estable que nos permita non converter cada provocación do alumnado nun ataque persoal.
- A capacidade de poñerse no lugar do alumnado e comprender os seus motivos.
- O coñecemento de que o ton que empregamos no trato co alumnado actúa sobre o desenvolvemento emocional dos/as mesmos/as.

b) *Valorar individualmente a cada un dos nosos alumnos.*

O/A alumno/a debe sentirse aceptado/a e valorado/a como persoa, polo que “é” con independencia do que faga. As condutas inadecuadas deberán ser corrixidas ou sancionadas como corresponda. Trátase de ser capaces de separar a persoa do problema. Ser tan “duro” como sexa necesario co problema pero sempre amable e respectuoso coa persoa.

c) *Axudar ao alumnado a resolver os seus problemas persoais.*

d) *Axudar nos seus problemas académicos.*

2 - A xestión da aula

a) *Distribución e ocupación de espazos.*

A disposición das persoas e dos materiais na aula. A colocación do alumnado na aula é un elemento básico para o control e a xestión escolar. Debemos manter sempre un criterio para distribuír ao alumnado na aula. Inicialmente pode ser un criterio máis ou menos arbitrario ou polo azar (orde alfabética). A medida que vaíamos coñecendo o alumnado xa dispoñemos doutros

criterios para a súa situación na aula. Non debemos deixar que sexan eles/as quen determinen o seu lugar, de xeito que os/as alumnos/as máis desmotivados/as, disruptivos/as ou problemáticos/as se xunten nos lugares menos controlables e accesibles. A elaboración do sociograma pode ser unha axuda importante para esta decisión.

b) *Distribución e uso do tempo.*

As sesións de aula acostuman responder igualmente a un patrón definido en canto á distribución do tempo. E tamén este ten relación co clima da aula, co rendemento do alumnado e coa maior ou menor presenza de disrupción. Así, por exemplo, a porcentaxe de tempo que se dedica ao traballo cooperativo ten unha incidencia directa na prevención da disrupción.

c) *Discurso do profesorado e interacción verbal.*

O discurso de profesorado está composto por todo o conxunto de textos e mensaxes que de maneira explícita comunica na aula. Está directamente relacionado co tipo ou modo de interacción verbal que se establece na aula. Discurso e interacción promoven e reforzan determinados tipos de relacións interpersonais (cooperativas ou competitivas, de autonomía ou de dependencia) e bloquean outros.

d) *Interacción non verbal e paraverbal*

Ademais das palabras, a linguaxe do corpo, os acenos e especialmente o movemento do profesorado pola aula, son elementos cunha incidencia directa e considerable sobre a presenza ou ausencia de disrupción. Non fará falta insistir moito en que un/unha profesor/a que multiplica o contacto non verbal e paraverbal cos/coas seus/súas alumnos/as, e que se move con frecuencia pola clase, distribuindo a súa atención entre todos os alumnos e alumnas, prevén as condutas disruptivas mellor que aquel que se parapeta detrás dunha mesa.

e) *Reacción (inmediata) ante a disrupción.*

O tipo de reacción do/a docente ante a disrupción é un dos principais indicadores que o grupo de alumnos/as -e especialmente os/as disruptivos/as- utiliza para relacionarse co seu profesor/a.

Utilizar tanto acenos (ollar ao que interrompe, achegarse e tocarlle a mesa, tomar nota ollando ao que fala...), como signos verbais, preferentemente, mensaxes breves (citar o nome do/da que está a falar ou distraído/a, convidalo/a a participar, dar ordes breves xerais, ou particulares como “o libro”, “o walkman”...). A eficacia das mensaxes breves, tanto xestuais como verbais, contribúe ao uso da pausa táctica. Se comprobamos que a conduta non se detivo, lembraremos a norma en termos de necesidades, dereitos, deberes... Este tipo de resposta reforza os límites e á vez dá confianza e tranquilidade: non agredimos, nin ofendemos nin ridiculizamos, polo que ninguén debe salvar a súa imaxe enfrontándose a nós.

f) *Estilo motivacional.*



É un dos elementos fundamentais que coñecemos como estilo de ensino. A motivación do alumnado antes de iniciar unha tarefa ou de entrar nun determinado tema é algo que en moitas ocasións pode descoidarse coa consecuencia case segura dunha maior disrupción.

g) Preparación e xestión das actividades e tarefas de aprendizaxe.

Este elemento é probablemente o que máis desapercibido acostuma pasar. Abonda observar unha clase, sobre todo en secundaria ou nos últimos cursos de primaria, para comprobar que o/a profesor/a ten que facerse cargo a diario de entre vinte e corenta pequenas tarefas (repartir papeis e fichas, transportar material, apagar luces, tomar notas, etc.), cuxa duración non chega ao minuto, á hora de preparar e xestionar as actividades. Tal exercicio, ademais de resultar esgotador para o/a docente, favorece a aparición de condutas disruptivas nun alumnado que asiste a todo iso sobre todo como espectador. Debemos procurar repartir responsabilidades e tarefas entre o alumnado (encargado/a de, responsable de ...) o que actúa coma unha estratexia antidisrupción por si mesmo ao tempo que estamos en disposición de atender a clase. Outra posibilidade de reparto de responsabilidades aparece na axuda entre iguais, colocando ós/ás alumnos/as máis rápidos xunto a outro/as máis lentos/as de xeito que rematada a súa tarefa poidan axudar ao seu compañeiro/a.

h) Uso do eloxio e do reforzo en xeral.

A administración — e dosificación — de eloxios e reforzos en xeral é outro dos elementos clave na xestión da aula. Debemos procurar que todo o mundo poida acceder ás recompensas adaptando as esixencias ás capacidades e intereses de cada alumno, organicemos tarefas de reforzo educativo ou propoñamos a elaboración de adaptacións curriculares ao alumnado que o precise. .

i) Distribución do poder e exercicio da autoridade dentro da aula

(transferencias de responsabilidade e, por ende, de liderazgo do profesorado ao alumnado).

Investido como a autoridade dentro da aula e detentando o poder na mesma, o docente ten que tomar decisións sobre como exerce esa autoridade, como a presenta e a lexítima ante o alumnado, e se distribúe, devolve e transfire certa cota de poder ó alumnado. Como pode apreciarse, este é probablemente, aínda que o deixásemos para o final, o elemento de maior calado na xestión da aula e, en consecuencia, na prevención da disrupción.

j) Axudar a coidar o espazo no que conviven.

Unha clase sucia e mal coidada é moito máis propensa a recibir agresións, e desperfectos tanto intencionados como producidos por descoidos inxustificables. O alumnado pasa seis horas seguidas nunha aula “despersonalizada” coa que se sente pouco identificado. Á vez que nos preocupamos por evitar os deterioros, podemos tentar que se sintan orgullosos/as da súa clase para que a coiden: decorala cos seus propios traballos, fotos... O sentido de pertenza axuda a crear grupo e a reducir os comportamentos inadecuados.

Convén que o alumnado conviva nun ambiente de traballo estable, máis ou menos homoxéneo ao longo da xornada escolar. Se unha clase é moi rixida e outra nada, aumenta o

risco de disrupción. O equipo docente de cada grupo deberá asumir unhas normas mínimas comúns de actuación na aula, revisables en función da marcha do curso.

PAUTAS PARA ENFRONTAR OS CASOS DE DISRUPCIÓN

A pesar de intentar adoptar todas as medidas posibles para previr a disrupción é moi probable que esta apareza. Nese caso:

1.- *Non o tomemos coma un problema persoal.*

Existen múltiples razóns e motivos polos que un alumno ou alumna pode amosar condutas disruptivas: actividades pouco motivadoras, excesivas horas de clase, necesidade de facerse valer diante dos outros, reclamar atención do profesorado ou dos iguais, etc. É moi posible que o/a alumno/a disruptivo estea a facer un exercicio de poder, intente amosar que controla a situación ou que trate de facerse valer diante dos seus compañeiros e compañeiras interrompendo a actividade docente, antes que un intento de afrontar directamente ao profesor ou profesora. En calquera caso, o feito de prestarlle atención supón que consegue os seus obxectivos e polo tanto que se reforza a conduta disruptiva

2.- *Debemos ignorar as condutas leves e puntuais e demorar a resposta das máis persistentes.*

Non prestar atención á conduta disruptiva pode conducir a que o alumno desista desa interrupción, en todo caso reducirá a probabilidade de que no sucesivo se reproduzan condutas similares que non conseguen o efecto desexado.

Moitos autores manteñen a importancia de evitar o acto disruptivo ou a chamada de atención e centrar a acción na tarefa. Isto supón non prestar atención directa ó/a alumno/a que “ex profeso” fai acenos de desacordo nese preciso intre, senon máis ben esperar o momento en que estea a traballar para apoiálo/a na súa boa conduta. En termos educativos: mostrarlle o reforzo cando faga algo ben en lugar de lle emprestar a atención cando estea a realizar a acción que retarda a marcha do proceso de aula.

Saber non prestar atención á disrupción significa mandar mensaxes non verbais nos que se dea por entendido que o/a profesor/a é consciente do que está a ocorrer e á vez avanzar no proceso de aula no que está inmersa a clase centrando o interese no grupo. Neste terreo a linguaxe non verbal é unha peza clave. Con accións de baixa intensidade de disrupción, un aceno, unha ollada é suficiente. Dunha maneira non verbal estáselle a indicar “ti sabes que estou aquí e que me estou dando conta”. A mensaxe non-verbal actúa como recordatorio ou reforzo.

3.- *Intentemos controlar as condutas máis persistentes a través da linguaxe non verbal.*

Temos que procurar que a conduta disruptiva dunha pequena parte do alumnado non altere a marcha da actividade docente. Non pararemos a súa actividade para “chamar a atención” ó/a alumno/a disruptivo/a. Iso é o que, consciente ou inconscientemente, busca na maioría das ocasións. Se o alumno/a consegue parar a clase, estaremos reforzando esas condutas. A **demostración de poder** que pode significar iso diante dos iguais é un reforzador moito máis poderoso que calquera motivación positiva ou ameaza que o profesorado poida utilizar.

Cos/Coas alumnos/as máis socializados/as o feito de pasar ao seu lado, un aceno ou unha indicación silenciosa van ser moito máis efectivas que unha ameaza verbal. Ademais pode conseguilo sen alterar a marcha da clase. Ocasionalmente, podemos chamalo individualmente e facerlle ver o inadecuado da súa conduta nunha [entrevista](#) individual. (Lembremos: **Os eloxios en público e as reprimendas en privado**).

4 - Nunca debemos entrar nunha discusión co alumno ou alumna diante da clase.

Discutir cun/cunha alumno/a disruptivo/a diante dos seus iguais significa provocar unha escalada do conflito xa que entramos nunha dinámica de enfrontamento na que un dos dous debe resultar gañador e o alumno/a non consentirá en “perder” a batalla diante dos seus compañeiros.

Se non é unha intervención absolutamente imprescindible (o alumno/a pode causar lesións ou danos inmediatos a outro/a alumno/a) debemos evitar o contacto físico co alumno/a conflictivo/a. Se o alumno ou a alumna se nega a saír da clase, se nos ameaza a nós ou ao resto do alumnado, etc. sempre é preferible que un profesor/a de garda ou un membro do equipo directivo non implicados directamente no conflito, serenos e tranquilos se encarguen de atender ó/á alumno/a.

5 . Non debemos retar, desafiar ou ameazar a un alumno/a diante da clase.

(Tampouco debemos facelo en privado, pero iso ten menos que ver co tema que tratamos)

Se un/unha alumno/a protesta ás nosas indicacións ou nos reta abertamente evitemos caer na provocación e entrar nunha situación de descontrol. Perder os papeis por parte do profesor/a e entrar nun estado de enfado incontrolado pode supoñer moitas horas de traballo para recuperar a relación normal co grupo. Invitemos serenamente ao alumno ou alumna a que abandone a aula por un tempo para tranquilizarse, ou que se dirixa á xefatura de estudos polo que resta da clase. Se o/a alumno/a se resiste fagamos que alguén chame ao profesor/a de garda ou ó persoal de dirección para que se faga cargo del/a.

Sexa cal sexa o nivel ao que chegue a disrupción, intentemos abordar o problema posteriormente nunha [entrevista](#) individual, na que se analice o problema co/coa alumno/a nun ambiente calmo e tranquilo, amosándonos seguro/a á hora de condenar a conduta disruptiva pero amosándonos sempre que se comprende e se acepta a persoa e intentando buscar unha saída airosa para o implicado e propostas positivas para o futuro.

6.- Sexa cal sexa o problema, teñamos en conta que non estamos sos/soas e non debemos actuar sos/soas.

Contemos o noso problema aos compañeiros e compañeiras de departamento, aos compañeiros e compañeiras que departen na cafetería ou na sala de profesores. Se nos sentimos intimidados/as ou molestos/as ao profesor ou profesora que nos inspire máis confianza. Eles/Elas saberán orientarnos cos seus consellos sobre a situación concreta ou axudarnos a buscar orientacións no equipo directivo, o departamento de orientación, etc. Non estamos sos/soas. Pidamos axuda e orientación no equipo directivo, eles saberán orientarnos para que resolvamos os nosos problemas coa axuda do propio equipo directivo, o Departamento de Orientación, compañeiros e compañeiras con máis experiencia nesa situación, inspección educativa, ...

Condutas do profesorado que poden favorecer a disrupción

- Non chegar a tempo.
- Saír antes.
- Falta de respecto ao alumnado.
- Non levar a clase preparada.
- Non propiciar a participación.
- Magnificar os fracasos do alumnado.
- Invisibilidade do éxito.
- Atención selectiva.
- Falar polo móbil.
- Expulsar de clase.
- Non escoitar.
- Non ser obxectivo ao resolver conflitos.
- Non pedir nunca desculpas.
- Non chamar os rapaces polo seu nome.
- Ter o alumnado na mesma disposición todos os periodos lectivos.

Condutas do profesorado que axudan a que se atenúe a disrupción

a. Facer bo uso do eloxio (1)

- Ser sinxelo e directo (dito con voz natural, sen efusións nin espaventos).
- Manifestarse cun estilo directo e declarativo (iso está moi ben, nunca pensara niso).
- Especificar o conseguido, recoñecer o esforzo, atención ou perseveranza notable.
- Ser variado.
- Estar apoiado pola adecuada comunicación non verbal.
- Evitar enunciados ambiguos (“hoxe estiveches realmente ben “).
- Expresarse , por regra xeral, en privado.

b. Favorecer a acollida e valorar o alumno ou a alumna

- Chamar polo nome de pía ós/ás alumnos/as.
- Establecer contacto visual co alumnado durante a clase.
- Empregar o humor en sentido positivo.
- Pasear pola aula e achegarse a todos/as os/as alumnos/as.
- Recoñecer a propiedade das ideas do alumnado.
- Responder positivamente ás respostas incorrectas, sinalando as partes correctas.
- Oporse ás agresions verbais entre o alumnado.
- Cando os/as alumnos/as comezan a moverse dun sitio a outro permitir descansos curtos.
- Organizar descansos cando decae a enerxía do alumnado.
- Transmitir unha sensación de ó presentar as tarefas.
- Utilizar anécdotas, digresións ou ambas cousas en relación coa tarefa.
- Atribuír os éxitos do alumnado ós seus esforzos.
- Especificar o que deben facer os/as alumnos/as para atinxir o éxito.
- Especificar que resultado esperamos do alumno nas tarefas.
- Aceptar os propios erros e responder ás críticas xustificadas por parte do alumnado.
- Recoñecer as diferenzas persoais, tales como o caso de alumnado con necesidades especiais, minorías étnicas, problemas condutuais.
- Transmitir unha sensación de entusiasmo ó presentar as tarefas.

Juan Carlos Torrego e Isabel Fernández. Suplemento Convivencia en la Escuela de "Escuela Española".

A XESTIÓN DE CONFLICTOS DISRUPTIVOS

En numerosas ocasións, por circunstancias diversas, atopamos con algún alumno ou alumna que non pode continuar na aula por distorsionar a marcha do proceso de ensino-aprendizaxe do profesorado e dos seus compañeiros e compañeiras a un nivel que impide continuar coas actividades docentes. Nestes casos contemplamos a existencia do **PUNTO DE XESTIÓN DE CONFLICTOS** onde o alumnado poderá reflexionar sobre as súas condutas e xestionar unha saída adecuada ó conflito e realizar o traballo escolar proposto polo profesorado.



O PUNTO DE XESTIÓN DE CONFLITOS encargarse de xestionar os conflitos urxentes derivados principalmente das condutas disruptivas na aula.

Constará de dúas estruturas diferenciadas: o Punto de Xestión de Conflitos e a Aula de Traballo Individualizado.

No PUNTO DE XESTIÓN DE CONFLITOS o alumnado será recibido por un profesor ou profesora con quen analizará o conflito xerado e as posibilidades de solución. Máis que un espazo físico trátase do persoal que recibirá ao alumnado que en determinados momentos non pode permanecer na aula, analizará con el a situación e intentará buscar solucións consensuadas, buscando o compromiso do alumno ou a alumna para variar a súa conduta. Posteriormente, segundo o compromiso adoptado e o tipo de conduta que provoque a intervención o alumno/a será derivado/a ás instancias que poden intervir sobre o seu problema e retornará á aula, se está en condicións de reintegrarse ó traballo escolar ou pasará á Aula de Traballo Individualizado. O Punto de Xestión de Conflitos estará xestionado por un profesor ou profesora.. Parte da súa actividade de apoio consistirá en traballar estratexias, habilidades e hábitos de conduta e traballo con estes alumnos. O resto do tempo será atendido pola Xefatura de estudos, o Orientador ou profesorado voluntario ata cubrir as trinta e dúas horas semanais do horario.

Este PUNTO de XESTIÓN DE CONFLITOS non está localizado nun só espazo, senón que dependendo de quen estea á fronte, terá unha ubicación diferente. Por iso todos teremos á nosa disposición un horario desta estrutura na Sala de Profesores, en Conserxería, en Orientación...

A AULA DE TRABALLO INDIVIDUALIZADO está orientada a que o alumnado procedente do Punto de Xestión de Conflitos, ou alumnado privado temporalmente do dereito de asistir a clase de unha ou varias materias atendan a realizar as tarefas encomendadas polo profesorado das áreas correspondentes baixo a supervisión dun profesor de garda que voluntariamente acepte esta tarefa. Nesta aula tamén se traballarán habilidades sociais e habilidades condutuais e actitudes orientadas a que o alumnado poida variar o seu comportamento na aula.

1.- Consideracións xerais

- O alumnado non pode ser privado nunca do seu dereito á educación. Polo tanto sempre que un alumno sexa privado da asistencia á aula por un ou varios períodos lectivos, nunha ou varias materias, deberá ter programadas as actividades de aprendizaxe que correspondan ao tempo de exclusión.
- A decisión de sancionar a un alumno coa perda do dereito á docencia corresponde ao director ou directora. O director delegará esta función no profesorado da aula para que poidan tomar esta decisión polo que reste dun período lectivo, con aqueles alumnos que por calquera motivo impidan o desenvolvemento da actividade docente. O profesorado que se vexa forzado a tomar esta decisión deberá aterse ó que se recolle neste documento. Para preservar o dereito do alumnado á educación, programaranse as correspondentes actividades escolares para o período de sanción.
- En situacións puntuais, cando a actuación dun alumno ou dunha alumna interrompa de forma reiterativa a actividade da aula, o profesor ou profesora poderá enviálo ao Punto de Xestión de

Conflitos e á Aula de Traballo Individualizado polo que reste dun período lectivo. **O profesorado que se vexa forzado a tomar esta decisión deberá seguir os pasos que se recollen neste protocolo.**

2.- Obxectivos

- Mellorar o clima de convivencia na aula e no centro, ofrecendo ó alumnado que nalgún momento non é capaz de manter condutas adecuadas a oportunidade de reflexionar sobre o seu comportamento e as posibilidades de cambiálo.
- Crear espazos novos para aprender a resolver os conflitos de maneira pacífica, reflexiva, dialogada e transformadora.
- Ofrecer ó profesorado e ó conxunto do centro educativo estruturas organizativas que permitan vías de actuación alternativas á permisividade ou á imposición autoritaria e á expulsión.

3.- Obxectivos específicos

- Ensinar a reflexionar ó alumnado que foi expulsado da aula.
- Valorar as causas e as consecuencias do comportamento inadecuado e buscar condutas alternativas.
- Establecer un cambio condutual e compromisos de actuación para a mellora das actitudes.
- Axudar ó profesorado e ó resto do alumnado a realizar o seu traballo nun clima de aula adecuado.

4.- Funcionamento do punto de xestión de conflitos

O Punto de Xestión de Conflitos pretende ser un eixe vertebrador da convivencia no centro. Créase para intentar resolver de forma distinta os conflitos nos que nos vemos inmersos na vida cotiá.

O Punto cumpre unha dobre función:

- Atender o alumnado que por problemas condutuais non pode permanecer na aula.
- Derivar os casos atendidos a outras instancias do Centro.

Na súa primeira función, estará aberta 32 horas á semana, atendida por unha persoa do Departamento de Orientación, a Xefa de Estudos e polo profesorado de Garda que escolle realizar esta función durante o seu período de garda. Cando alguén é expulsado da súa clase é trasladado ao Punto de Xestión de Conflitos; alí é recibido por un/unha Profesor/a co que cobre unha Ficha de Datos e despois mantén unha entrevista con el/ela. Se é posible, e tras un compromiso escrito do/a alumno/a, este/a volve á súa aula. Se un rapaz / rapaza pasa varias veces polo Punto de Xestión de Conflitos ten un tratamento diferente. A ficha é distinta e o seu caso será derivado a outras instancias do Centro. O profesorado que atende a Aula informa ós titores e ós profesores implicados por escrito.

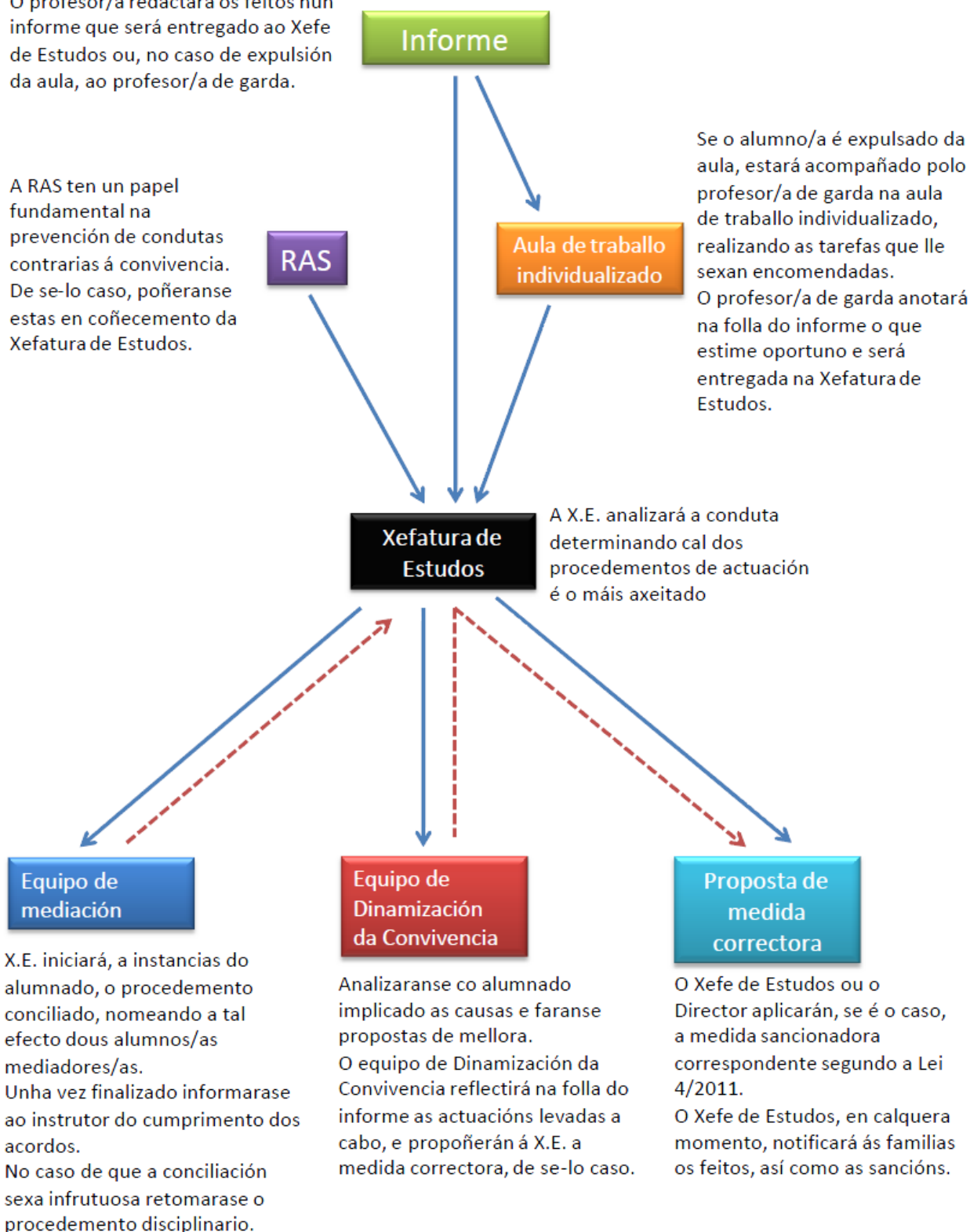
Na súa segunda función a Aula cumpre un labor de estudo e derivación de casos a outras instancias do Centro, como mostra o gráfico seguinte:

RESUMO DAS ACTUACIÓNS FRONTE A CONDUTAS CONTRARIAS Á CONVIVENCIA

O profesor/a redactará os feitos nun informe que será entregado ao Xefe de Estudos ou, no caso de expulsión da aula, ao profesor/a de garda.

A RAS ten un papel fundamental na prevención de condutas contrarias á convivencia. De se-lo caso, poñeranse estas en coñecemento da Xefatura de Estudos.

Se o alumno/a é expulsado da aula, estará acompañado polo profesor/a de garda na aula de traballo individualizado, realizando as tarefas que lle sexan encomendadas. O profesor/a de garda anotará na folia do informe o que estime oportuno e será entregada na Xefatura de Estudos.





IES “Leiras Pulpeiro”
R/ Orquidea nº 45, 27004 Lugo
Tlfno: 982-203427 / Fax 982-203486
ies.leiras.pulpeiro@edu.xunta.es



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

Plan de Convivencia



4.4 . PREVIR O MALTRATO ENTRE IGUAIS

¿Que é o maltrato escolar?

Trátase de condutas que teñen que ver coa intimidación, o abuso, o illamento, as ameazas, os insultos, sobre unha ou varias vítimas sinaladas.



“Un alumno convértese en vítima cando está exposto de forma repetida e durante un tempo, a accións negativas que leva a cabo outro alumno ou varios deles” (Olweus,1998)

Cando un neno ou adolescente está sendo acosado, sofre varias destas situacións sucesivamente ou á vez. Adoita ser un grupo de compañeiros o que maltrata, aínda que ás veces só o fai un. Ás veces a persoa coa que se meten os demais pode chegar a pensar que ten a culpa do que lle ocorre. Pode sentirse tan triste e decepcionado das súas malas relacións cos compañeiros que terá problemas para concentrarse e o seu rendemento académico baixará; incluso pode caer nunha depresión. En todo caso, a súa situación persoal convértese en algo que a ninguén lle gustaría sufrir, e ninguén debería sufrilo.

Non todos os conflitos que xurden na convivencia diaria poden considerarse maltrato. As malas relacións entre iguais, os problemas de comportamento e de indisciplina, as agresións puntuais son comportamentos inadecuados que haberá que tratar coas medidas correctivas e educativas que correspondan, pero non constitúen maltrato entre iguais.

As seguintes características definen as condutas de maltrato entre iguais:

- ◆ Trátase dunha **conduta agresiva intencional**.
- ◆ É **habitual e persistente**.
- ◆ Dase un **desequilibrio de forzas entre os/as participantes**. Os agresores son máis fortes que ás vítimas polas súas características físicas ou psicolóxicas e pola súa posición no grupo.
- ◆ Habitualmente permanece oculto, secreto ou descoñecido polos adultos, tanto as familias como o profesorado

1.- Tipos de maltrato

Hai moitas formas de maltratar ou meterse cos outros. Moitas persoas só consideran o maltrato cando hai agresións físicas, que deixan rastros visibles. Pero existen moitas outras formas de maltrato, máis difíciles de percibir pero igualmente danosas e penosas para as vítimas.

Os expertos adoitan falar de:

- **Maltrato Verbal**:. Cando un mozo ou unha moza se mete con outro compañeiro ou compañeira insultándoo/a, poñéndolle alcumes, burlándose del/dela, ameazándoo, pegándolle ou dicíndolle aos outros que non se xuntan con el ou con ela,...
- **Maltrato Físico**: Cando un mozo ou unha moza abusa da súa forza meténdose con outro compañeiro ou compañeira, facéndose o chulo, porque outros lle rin as bromas, pegan ou ameazan a outro baténdolle , tirándolle as súas cousas, ou tamén rouban ou danan obxectos propiedade da vítima.
- **Maltrato Social**: Cando un mozo ou unha moza se mete con outro compañeiro ou compañeira dicíndolle aos outros que non se xuntan con el ou con ela, que non lle falen, que non teña amigos nin amigas, ou o acusan de algo sendo mentira.
- **Maltrato Psicolóxico**: Cando un mozo ou unha moza se mete con outro compañeiro ou compañeira difundindo rumores e calumnias contra a vítima, ou fan xestos de noxo, desprezo ou agresividade dirixidos contra a vítima.

2.- Indicadores de posible existencia de maltrato entre iguais

- Sofre agresións físicas das que non pode defenderse . Presenta rabuñaduras, mouratóns e outras mostras de lesión física.
- É repetidamente chamado por alcumes, ridiculizado, intimidado, degradado, dominado... Rinse del de forma pouco amigable.
- O seu material está deteriorado, perde materiais ou pertenzas, aparece coa roupa rachada ou apedrada.
- Dores de cabeza, de estómago ou doutro tipo sen causa clara.
- Bágoas ou depresión sen motivo aparente.
- Accesos de rabia estraños.
- Está a miúdo só/a e excluído/a do grupo.
- Mostra un gradual deterioro do interese polo traballo escolar.
- Peticións de diñeiro sen explicación do motivo.
- Renuncia a ir á escola.
- Renuncia a xogar cos amigos.
- Desexo de tomar outra ruta para ir á escola ou volver á casa.

Observando ao alumnado podemos detectar algúns destes indicadores no centro. Doutras pode informar a familia.

GUÍA DE INTERVENCIÓN NOS CASOS DE MALTRATO

1 - Denuncias de posibles casos de maltrato entre iguais

A información pode chegar por calquera vía, incluso denuncias anónimas a través do buzón de convivencia, o formulario da páxina de convivencia ou chamada telefónica. Toda a información será analizada co máximo interese.

O centro creará e difundirá a existencia de distintas formas de denunciar os casos ou sospeitas de maltrato por vía directa a través de titores e titoras, profesorado, Equipo Directivo ou indirectamente a través de denuncias asinadas ou anónimas a través do BUZÓN DE CONVIVENCIA e do FORMULARIO colocado na páxina web de convivencia.

(VER MODELOS EN ANEXO II)

2 - Inicio da intervención

A intervención iniciaráse sempre que se reciba información acerca dun posible caso de maltrato entre iguais, tanto nas actividades escolares como extraescolares. A información pode partir de calquera dos membros da comunidade escolar ou do entorno social que teña constancia ou sospeitas de que se está producindo maltrato. A persoa do equipo directivo ou do proxecto antimaltrato que reciba a denuncia cumprimentará e asinará o documento de denuncia, (DOC-1) que será asinado tamén polo informador, sempre que este sexa coñecido.

3- Recollida de información

O equipo directivo, en función da situación de risco percibida na información recibida na denuncia inicial e a que poida recabar, decidirá sobre a necesidade de adoptar medidas urxentes de protección e coordinará ou encargará a unha persoa do proxecto antimaltrato que coordine a recollida de información.

A recollida de información basearase na observación sistemática, na que colaborarán todos os membros da comunidade educativa que teñen contacto cos implicados (profesorado, persoal de administración e servicios, alumnado, familias, etc).

A observación realizarase naqueles espazos que na avaliación resultaron como lugares onde se producen estas situacións no centro e naquelas que según a información inicial ou na que se poida recabar resulten como lugares de agresión. (GUÍA OBSERVACIÓN.DOC2).

Tamén serán entrevistados as persoas implicadas e aquelas que presencian ou poden presenciar as situacións de maltrato e aquelas que están presentes nos momentos e lugares nos que se producen as pretendidas situacións de acoso. (GUÍA ENTREVISTAS.DOC3).

Ao longo de todo o proceso é necesario garantir a confidencialidade e nestes momentos iniciais tamén a máxima discreción, polo que algunha das posibles fontes de información poderán ser descartadas ou aprazadas a momentos máis oportunos.

4 – Analise da información e medidas de protección

Reunión do equipo directivo e a persoa que coordina a recollida de información co titor/a e orientador/a para analizar os feitos, manter ou descartar as medidas de protección iniciais ou propoñer outras novas se a gravidade do caso o fai necesario. Nesta reunión analizarase se se confirman ou se descartan as sospeitas de maltrato.

No caso de que non se confirma a existencia de maltrato, o expediente será arquivado, derivando ás persoas implicadas ás instancias que correspondan..

Se se confirman as sospeitas de maltrato na reunión avaliarase a adecuación das medidas de protección adoptadas así como a conveniencia de mantelas, reducilas ou incrementalas.

- *Medidas para protexer ao alumno/a agredido/a:* incremento da vixilancia nos lugares onde se produce, cambio de grupo, desprazarse acompañado...
- *Medidas disciplinarias cautelares para o/os agresor/es:* Impedir o contacto coa vítima, aplicación do Regulamento de Réximen Interior, ...
- *Informar ás familias.* O titor/a, o equipo directivo ou o responsable da investigación realizarán unha entrevista con cada unha de las familias do alumnado implicado garantindo a confidencialidade da información.
- *Se o centro considera que non ten capacidade para resolver a situación polos seus medios,* informe escrito á inspección educativa e/ou denuncia na fiscalía de menores.

5.- Completar a información

Ampliar a información mediante entrevistas, cuestionarios, observación... Para elo o equipo directivo ou a persoa que coordine a recollida de información entevistará, se non o ten feito antes, a:

O alumno/a agredido.

Alumnado espectador.

O alumno/a agresor/es.

Persoal de Administración e Servizos do centro.

As familias dos implicados.

Rexistros na Xefatura de Estudos

O titor/a e profesorado do centro

Outros.

6.- Analizar e valorar a información recollida.

Reunión do equipo directivo e a persoa que coordina a recollida de información co titor/a e orientador/a para analizar os novos datos e establecer un plan de actuación. Elaboración do **informe escrito** coa información recollida, as entrevistas realizadas e as medidas tomadas.

7 - O plano de actuación

a.- Actuación cos alumnos afectados:

- Coa vítima: medidas de apoio e protección, programas específicos de apoio persoal e social, adestramento en asertividade, método PIKAS, círculo de amigos, derivación a servizos externos.
- Co agresor: desenvolvemento de programas de axuda persoal e social, programas de desenvolvemento da empatía, pertinencia de aplicación del RRI, derivación a servizos externos e valoración da posibilidade de acudir ao sistema xudicial.
- Cos compañeiros: Información básica; desenvolvemento de programas de mellora da convivencia pacífica e sensibilización.

b.- Coas familias:



Plan de Convivencia

- Do alumno vítima: orientacións sobre indicadores relevantes de comportamento e pautas de atención e de apoio, seguimento do caso, orientacións sobre posibles apoios externos.
- Do alumno agresor: orientacións sobre indicadores relevantes de comportamento e pautas de atención, apoio e control de condutas, seguimento do caso, orientación sobre posibles apoios externos.
- Do resto de compañeiros: campañas de información e sensibilización.

c.- Co profesorado:

- Sensibilización
- Formación para a prevención e detección de situacións de maltrato entre iguais e axuda para a adquisición de patróns de convivencia pacífica e democrática.

d.- Con todas as actuacións realizadas elaborárase un Informe específico que se custodiará na Xefatura de Estudos.

8 - Seguimento do plan

- ✚ a.- Do caso en concreto.
- ✚ b.- Das actuacións desenvolvidas a nivel de aula en todo el centro.
- ✚ c.- Das actuacións de sensibilización e formación do profesorado.
- ✚ d.- Do proceso de reflexión, análise e sensibilización coas familias
- ✚ Se as medidas foron suficientes, o caso arquívase no centro.
- ✚ Se as medidas non son suficientes envíase copia de dito informe á Inspección Educativa.



IES “Leiras Pulpeiro”
R/ Orquidea nº 45, 27004 Lugo
Tlfno: 982-203427 / Fax 982-203486
ies.leiras.pulpeiro@edu.xunta.es



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

Plan de Convivencia



4.5- PREVIR O ABSENTISMO ESCOLAR

5 - ANEXOS

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNHA CONDUCTA DISRUPTIVA

O profesor solicita por medio dun alumno ou alumna a presenza dun profesor de garda, quen acompañará o alumno ata o Punto de Xestión de Conflitos. O profesor/a entregará ó/a alumno/a (ou ó acompañante) o informe (Doc.1) e o traballo académico que debe realizar.

Un alumno/a non pode abandonar a súa aula sen traballo e sen informe.

2.- Traslado ó Punto de Xestión da Conflitos. Aquí o/a responsable do punto reflexionará co/coa alumno/a sobre o acontecido, buscará un compromiso de cambio (Ficha de compromisos) e derivará o alumno ou alumna ó lugar que se considere máis oportuno: Aula de procedencia, Aula de Traballo Individualizado, Mediación, Xefatura de Estudos, Dirección, etc... . Deixarase constancia da asistencia e do lugar a onde se traslada a persoa (Ficha Individual).

3.- O/A profesor/a encargado entregará o informe ó alumno ou á alumna, quen deberá entregalo na casa para notificar os feitos á familia e devolverlo asinado o seguinte día lectivo. Unha vez asinado o informe, este será entregado ó titor ou titora na Sala de profesores, nun espazo dedicado a tal efecto para eles . Unha copia quedará arquivada na Xefatura de Estudos.

AULA DE TRABALLO INDIVIDUALIZADO

Este espazo está contemplado para atender a aqueles alumnos que, expulsados da aula con traballo e informe, xa pasaron polo Punto de Xestión de Conflitos e non están en condicións de retornar á aula ordinaria. Tamén se atenderá aquí o alumnado que por sanción non pode asistir a unha ou varias materias por un ou varios días. A idea é que o traballo individual substitúa as sancións de expulsión por ata tres días, que resulta pouco eficaz cando non con efectos negativos de xeito que o alumnado se vexa na obriga de permanecer no Centro, illado dos seus compañeiros. Nesta aula o alumnado realizará o traballo programado, combinado, cando se crea conveniente, coa formación e o adestramento naquelas habilidades condutuais que provocaron a súa sanción. A este efecto na aula existirán materiais para o adestramento en habilidades sociais, autocontrol e habilidades de comunicación.

Plan de Convivencia

A Aula de Traballo Individualizado estará supervisada por profesorado de garda voluntario o resto do tempo. O profesorado de garda que atenda esta aula poderá limitarse a supervisar o traballo académico do alumnado ou participar voluntariamente nas actividades de mellora condutual programadas.

O número de persoas atendidas simultaneamente nesta aula non debe ser superior a tres, xa que doutro modo perdería o sentido de expulsión e ademais podería reforzar as condutas negativas do alumnado.

Non pode estar nesta aula ningún alumno/a que non teña pasado polo Punto de Xestión de Conflitos ou que non fose sancionado coa perda do dereito de asistencia á aula por un tempo determinado. Ademais todos deben ter asignada tarefa relacionada coa materia ou materias ás que non asiste.

CONSIDERACIÓNS

- ✚ O alumno ou a alumna non pode abandonar a súa aula sen traballo e sen informe.
- ✚ O profesorado de garda debe acompañar o alumnado expulsado da aula. Se todos os profesores ou profesoras de garda estivesen ocupados, farao un compañeiro. En ningún caso o/a alumno/a expulsado/a debe abandonar a aula só/soa.
- ✚ Esta non é unha tarefa específica dos delegados ou delegadas.
- ✚ Non debe chegar ao Punto de Xestión de Conflitos máis dun alumno/a por aula. Hai que evitar a expulsión ao mesmo tempo de varios/as alumnos/as ou que esta se realice nos últimos cinco minutos de clase, xa que isto xera dificultades para que poida ser atendido.
- ✚ Non debemos expulsar da aula ós corredores máis de cinco minutos porque se molesta ás outras aulas onde se está a traballar e poden causarse danos nas aulas baleiras e nos corredores.
- ✚ O Punto de Xestión non pode estar saturado porque perdería a súa finalidade. Só poderá haber tres ou catro alumnos/as á vez.
- ✚ Se un/unha alumno/a pasa polo Punto tres veces, a atención será diferente e será derivado/a a outras instancias do Centro.
- ✚ Nos últimos cinco minutos de clase non podemos mandar ós/ás alumnos/as ao Punto de Xestión.

DINAMIZACIÓN DA CONVIVENCIA

INFORME DE FALTAS CONTRA A CONVIVENCIA NO CENTRO

DATOS DO ALUMNO/A

NOME:	APELIDOS:	CURSO E GRUPO:
-------	-----------	----------------

DATOS DO PROFESOR/A

NOME:	MATERIA:
-------	----------

DATOS RELATIVOS AOS FEITOS

MOTIVOS: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Desconsideración<input type="checkbox"/> Desobediencia<input type="checkbox"/> Insultos<input type="checkbox"/> Deterioro de material<input type="checkbox"/> Impide dar clase<input type="checkbox"/> Gritos<input type="checkbox"/> Ameazas<input type="checkbox"/> Agresión<input type="checkbox"/> Roubo<input type="checkbox"/> Outros	DATA E HORA: ____ de _____ de ____ - ____:____ h. DESCRIPCIÓN DOS FEITOS:
CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Intencionalidade<input type="checkbox"/> Premeditación<input type="checkbox"/> Disfraz<input type="checkbox"/> Abuso da confianza<input type="checkbox"/> Ensañamento<input type="checkbox"/> Racismo ou discriminación<input type="checkbox"/> Reiteración<input type="checkbox"/> Outras: _____	CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES: <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Confesión inmediata<input type="checkbox"/> Reparación do dano<input type="checkbox"/> Falta de intencionalidade<input type="checkbox"/> Arrebato<input type="checkbox"/> Outras: _____

ANÁLISE DOS FEITOS POLO/A ALUMNO/A

--

(sinatura do/a alumno/a)

INFORME DO PROFESORADO DE GARDA

DATA E HORA:	PROFESOR/A DE GARDA:
OBSERVACIÓNS:	

ACTUACIÓN DO/A DINAMIZADOR/A DA CONVIVENCIA

DATA E HORA:	DINAMIZADOR/A DA CONVIVENCIA:
ACTIVIDADES REALIZADAS:	

NOTIFICACIÓN ÁS FAMILIAS

<p>D./Dna. _____, en calidade de pai/nai/titor/a, quedo enterado/a da falta cometida polo meu fillo/a. Lugar e data:</p> <p style="text-align: center;">(sinatura do pai/nai/titor/a)</p>

DINAMIZACIÓN DA CONVIVENCIA FICHA ALUMNADO

DATOS DO ALUMNO/A

NOME:	APELIDOS:	CURSO E GRUPO:
-------	-----------	----------------

Por favor, contesta con atención ás seguintes preguntas:

1. Que pasou e cal foi a miña reacción?
2. Que conseguín? En que mellorou a miña situación?
3. Como me sinto?
4. Que podo facer para resolver este problema?
5. A partir de agora, cal creo que é a maneira máis intelixente de actuar?

COMPROMISO

Para mellorar a miña actuación, comprométome a:

Data:

Data:

Sinatura do/a alumno/a:

Firma do/a Alumno/a:

DINAMIZACIÓN DA CONVIVENCIA

FICHA ALUMNADO REINCIDENTE

DATOS DO ALUMNO/A

NOME:	APELIDOS:	CURSO E GRUPO:
-------	-----------	----------------

Unha vez lida a ficha que cubriches a última vez, contesta con atención ás seguintes preguntas:

1. Escribe os teus compromisos da ficha anterior (DOC 2)
2. Cres que cumpriches os teus compromisos?
3. Se respostaches non, explica as razóns polas que non os cumpriches:
 - a) Esquecinos
 - b) Por culpa doutras persoas
 - c) Outras razóns:
4. Como te sentes despois de romper o compromiso?
5. Que podes facer para que as cousas saian mellor? Que estás disposto a facer para que non volva acontecer?

NOVO COMPROMISO

Para mellorar a miña actuación, comprométome a:

CORRECCIÓN

Data:

Sinatura do/a alumno/a:

ANEXO II

❖ Maltrato entre iguais:

Doc. 1 información inicial

DOC. 2 rexistro de actuacións

DOC. 3 guía para a entrevista

DOC. 4 resumo de información

DOC. 4 entrevista coa familia

MALTRATO ENTRE IGUAIS INFORMACIÓN INICIAL

ORIXE DA DEMANDA:

<input type="checkbox"/>	Familia	<input type="checkbox"/>	Persoal non docente
<input type="checkbox"/>	Alumnado	<input type="checkbox"/>	Titor/a
<input type="checkbox"/>	Profesorado	<input type="checkbox"/>	Orientación
<input type="checkbox"/>	Outro profesional	<input type="checkbox"/>	Outro (especificar:)
<input type="checkbox"/>	Denuncia anónima		

DATOS DA SUPOSTA VÍTIMA:

Nome:		Nivel e grupo:	
-------	--	----------------	--

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS:

(Describe feitos concretos da maneira máis obxectiva posible. Evite apreciacións e valoracións subxectivas)

Data:

Ado:

(Receptor/a da demanda)

Ado:

Pai do alumno

(Persoa que comunica a información)

Recibido no Equipo Directivo

Data:

Ado:

DOC. 2

MALTRATO ENTRE IGUAIS REXISTRO DE ACTUACIÓN

Dona Élida Cortiñas Pousa, directora do IES LEIRAS PULPEIRO de Lugo, **INFORMA** que recibiu información da existencia de determinadas condutas por parte de alumnos do centro que poderían ser consideradas como "maltrato entre iguais". Nestas condutas están implicados:

1.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

VÍTIMA:

NOME:			
NIVEL/GRUPO:	IDADE::		

AGRESORES/AS:

NOME:				NOME:			
NIVEL/GRUPO:	IDADE::			NIVEL/GRUPO:	IDADE:		
NOME:				NOME:			
NIVEL/GRUPO:	IDADE::			NIVEL/GRUPO:	IDADE:		

2.- PERSOAS QUE SE ENCARGAN DO CASO: e

Coordinados por

3.- DESCRICIÓN DOS FEITOS:

Plan de Convivencia

Conduta	Localización	Data
	No patio	
	No patio	
	No patio	
	No patio	
	No patio	
	No patio	
	No patio	
	No patio	
	No patio	

4.- TIPO DE MALTRATO:

Exclusión social	non <input type="checkbox"/>	si <input type="checkbox"/>	puntual <input type="checkbox"/>	repetido <input type="checkbox"/>
Agresións verbais	non <input type="checkbox"/>	si <input type="checkbox"/>	puntual <input type="checkbox"/>	repetido <input type="checkbox"/>
Agresións físicas indirectas	non <input type="checkbox"/>	si <input type="checkbox"/>	puntual <input type="checkbox"/>	repetido <input type="checkbox"/>
Agresións físicas directas	non <input type="checkbox"/>	si <input type="checkbox"/>	puntual <input type="checkbox"/>	repetido <input type="checkbox"/>
Intimidación, ameazas,	non <input type="checkbox"/>	si <input type="checkbox"/>	puntual <input type="checkbox"/>	repetido <input type="checkbox"/>
Acoso ou abuso sexual	non <input type="checkbox"/>	si <input type="checkbox"/>	puntual <input type="checkbox"/>	repetido <input type="checkbox"/>
Acoso racial	non <input type="checkbox"/>	si <input type="checkbox"/>	puntual <input type="checkbox"/>	repetido <input type="checkbox"/>

5.- TESTIGOS:

- Alumnado:	
- Profesorado:	
- Persoal non docente:	
- Outros:	

6.- MEDIDAS ADOPTADAS:

- Coa vítima:
- Co/n o/os agresor/es

Expediente disciplinario: data de inicio



- Cos observadores:
- Co grupo-clase:
- Outras medidas educativas (...):

7.- ENTREVISTAS COAS FAMILIAS (DATAS, ASISTENTES, CONTIDO):

8.- INFORMACIÓN Á INSPECCIÓN DE EDUCACIÓN:

Si Non

9.- CONCLUSIÓNS DA AVALIACIÓN DO PLAN DE INTERVENCIÓN:

- Coas actuacións planificadas conseguíuse o cese da situación de maltrato, polo que este informe queda arquivado no centro, baixo a custodia do Equipo Directivo.
- Coas actuacións planificadas NON se logrou o cese da situación de maltrato, polo que este informe se remite ao servizo de Inspección de educación.
- A gravidade da situación de maltrato require a remisión deste informe ao servizo de Inspección de educación instando a intervención da Delegación provincial de Educación
- A gravidade da situación de maltrato require a remisión deste informe ao servizo de Inspección de educación instando a intervención da Delegación provincial de Educación ao tempo que se presenta denuncia na fiscalía de menores por parte de a familia.

En Lugo, a de xaneiro de 2007

Asdo:

(Director/a)



DOC. 3

**MALTRATO ENTRE IGUAIS
GUÍA PARA A ENTREVISTA**

1.	¿Como che vai no centro?
2.	¿Como te levas cos teus compañeiros/as?
3.	¿Cantos amigos/as tes no centro?
4.	¿Consideras que as agresións entre compañeiros/as son un problema neste centro?
5.	¿ Cales son na tua opinión as formas mais frecuentes de maltrato entre compañeiros/as? (insultar, poñer alcumes, / rirse de alguén, deixar en ridículo/ facer dano físico/ falar mal de alguén/ ameazar, chantaxear, obrigar a facer cousas/ isolar, rexeitar, non xuntarse)
6.	¿Con que frecuencia cres que ocorren estas formas de maltrato?
7.	¿Por que cres que algúns rapaces/as maltratan a outros? (por amolar/ porque son mais fortes/ por gastar brincadeiras/ porque llo merecen)
8.	¿Maltrataches a algún compañeiro/a? (nunca me meto con ninguén/ algunha vez/ con frecuencia/ case todos os dias).
9.	¿Que tipo de maltrato foi? (insultar, poñer alcumes, / rirse se alguén, deixar en ridículo/ facer dano físico/ falar mal de alguén/ ameazar, chantaxear, obrigar a facer cousas/ isolar, rexeitar, non xuntarse)
10.	¿Onde ocorreu esta situación? (en clase sen profesor/con profesor/ nos corredores/nos aseos/no patio/no ximnasio - vestiarios/na saída/ no transporte/na rúa/ por correo electrónico ou messenger)
11.	Se participaches en situacións de maltrato cara compañeiros/as ,por que o fixeches? (non maltratei a ninguén/ porque me provocaron/ porque a min mo fan outros-as/ porque son diferentes (xitanos, estranxeiros, deficientes, paios...) /porque son débiles/ por lles gastar unha broma)
12.	¿A quen contaches esta situación?

Plan de Convivencia

13.	¿A quen poderías contala ? (a ninguén/ a compañeiros-as/ ao titor/ ao meu profesor preferido - aos meus pais/ ao orientador - a/ao equipo directivo)
14.	¿Que tería que acontecer para que se amañase este problema?

**MALTRATO ENTRE IGUAIS
RESUMO DE INFORMACIÓN**

TIPO DE MALTRATO

Expediente N°

INFOR- MADORES	EXCLUSIÓN SOCIAL		AGRESIÓN VERBAL		AGRESIÓN FÍSICA INDIRECTA		AGRESIÓN FÍSICA DIRECTA		INTIMIDACIÓN, AMENAZAS, CHANTAJE		ABUSO O ACOSO SEXUAL		ACOSO RACIAL	
	Puntual	Repetido	Puntual	Repetido	Puntual	Repetido	Puntual	Repetido	Puntual	Repetido	Puntual	Repetido	Puntual	Repetido
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>TOTAIS</i>														

LUGARES NOS QUE SE PRODUCE O MALTRATO

INFOR- MADORES	AULA sin profesor	AULA con profesor	PATIO	CORREDORES	ASEOS	XIMNA-SIO VESTIARIOS	SAÍDA CENTRO	AUTOBÚS	FORA CENTRO (alumnos)	FORA CENTRO (persoas alleas)	OUTROS
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTAIS											

COMPORTAMENTO HABITUAL DA VÍTIMA ANTE AS AGRESIÓNS

(indíquese se as distintas persoas consultadas difiren ou non ao describir este comportamento)

COMPORTAMENTO HABITUAL DOS AGRESORES

(indíquese se as distintas persoas consultadas difiren ou non ao describir este comportamento)

CONFIDENCIAL

Lugar: *Lugo*

Data: *29/10/2014*

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

MALTRATO ENTRE IGUAIS ENTREVISTA COA FAMILIA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

	Entrevista nº		Expediente	
Alumno/a:	Curso/Grupo	Data	29/10/2014	

En calidade de

Vítima

Agresor

Testemuña

Tipo de entrevista

Inicial

Seguimento

Comunicación final

Asistentes	Por parte do centro	
	Por parte da familia	
Desenvolvemento da entrevista		
Breve descrición dos feitos:		
<i>Información transmitida</i>	Por parte do centro	
	Por parte da familia	
Acordos e decisións		

Lugar: *Lugo*

Data: *29/10/2014*

Asdo.

Asdo.

O/A entrevistador/a

Pai/nai/titor/a legal