



# ACUERDO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

E.E.S.O. N° 207

JUAN FRANCISCO SEGUÍ Ballesteros 907 – Cañada de Gómez



## ÍNDICE

- Breve historia de nuestra escuela.
- El conflicto en la escuela:
  - Definición de conflicto
  - Prevención de los conflictos que so agregan valor.
- Objetivos del Acuerdo de Convivencia Institucional.
- Fundamentación.
- De la comprensión a la acción: la resolución de conflictos.
  - La negociación.
  - La importancia del interés común
- Proceso de elaboración del ACI
  - Decreto 181/09
  - Pautas de organización para la elaboración del ACI 2016
  - Jornada de Convivencia 2016.
- Sentido de los acuerdos.
- Normas de convivencia de la escuela.

## CONVIVENCIA

Cooperar  
Acuerdos  
Tolerancia  
Diferencias  
Comunidad  
Escuela  
Colaborar  
Ceder  
Escuchar  
Convivir  
Educación  
Ética  
Juntos  
Equilibrio  
Sinceridad  
Futuro  
Reconocer  
Honestidad  
Respeto  
Aceptación  
Diversidad

## **BREVE HISTORIA DE NUESTRA ESCUELA**

Calor de nido, tus aulas tienen la juventud... esta idea sintetiza la impronta que la escuela normal lleva como marca en su historia.

Desde 1917 hasta hoy, transformada, añorada por quienes transitaron sus aulas, desmembrada de sus escuelas hermanas de origen, comprometida... nuestra escuela mantiene intactos aquellos valores y principios que la vieron desarrollarse: la férrea defensa de la educación pública como derecho de todos los jóvenes y la incansable tarea de sostener y acompañar las trayectorias escolares de sus alumnos, no solo con calidad académica, sino también con la convicción de que es la escuela la que acompaña a construir los proyectos de vida de los alumnos.

Corría 1996, el Director de la escuela era el Prof. Ricardo García y su Vicedirectora la Prof. María Ester Saracini. Época plena de proyectos. El Servicio de Asistencia Psicopedagógica y Social continuaba, acompañado por la dirección de la escuela, con el asesoramiento de docentes en relación a la dinámica de las prácticas pedagógicas que evitaran el fracaso escolar y permitieran logros significativos en los aprendizajes del alumnado, como también la fluida relación con las familias y asistencia psicopedagógica de grupos de alumnos en particular.

Ya se vislumbran los cambios al Código de Convivencia vigente, en el que se potenciaba la figura del auxiliar de curso. Aquel alumno que, elegido entre sus pares, asiste al docente en la clase y es el portavoz de sus compañeros.

En este momento en que se resuelve incorporar al área informática al currículum de 1° a 5° año y continuaba con su renombrada calidad el Taller de Teatro, la Feria de Artesanos y las acciones de articulación con la escuela primaria.

Fue un tiempo de cambios curriculares significativos en relación a a gestión institucional y curricular: PEI (Proyecto Educativo Institucional) y PCI (Proyecto Curricular Institucional) eran términos habituales en la tarea docente, y nuestra escuela supo adecuarse a los cambios insistiendo en la capacitación docente, la lectura y el estudio compartido como prácticas habituales.



En el año 1997 recibimos en nuestras aulas al Premio Nobel de la Paz Adolfo Pérez Esquivel.

Eran tiempos de la Ley Federal de Educación. En 1998 se implementa el 8° y 9° año de la Educación General Básica.

En 1999, por jubilación del Prof. Ricardo García asume la Dirección la Prof. Alicia Sabella. La implementación de la EGB y el Nivel Polimodal establecidos por la Ley Federal de Educación, requiere de un alto grado de compromiso y dedicación por parte del equipo directivo, docentes, gabinete psicopedagógico y auxiliares docentes.

El cambio curricular basado en las necesidades y el contexto propio de la escuela exigió largos períodos de estudio y trabajo a fin de lograr una implementación de calidad. Los Proyectos de Mejora y las Instancias de Apoyo y Recuperación para alumnos en riesgo escolar son huellas de aquel momento.

La institución opta por dos modalidades de Nivel Polimodal: Humanidades y Ciencias Sociales y, Economía y Gestión de las Organizaciones. A esta última modalidad se suman los Itinerarios Formativos que integraban el Trayecto Técnico Profesional "Gestión Organizacional", articulados con espacios propios de la Modalidad, que ofrecía la formación práctica de salida laboral para nuestros egresados. La escuela discurría entre talleres de periodismo, folclore, francés. La atención a la diversidad, idea que popularizó la idiosincrasia de nuestra escuela, se establece como una prioridad pedagógica.

En el año 2000, nuestros alumnos participaron en la Olimpiada Nacional de Biología en Río Cuarto.

En el año 2001, asume la Vice dirección el Prof. Hugo Montañéz. La tradición campamentil continúa fuertemente arraigada en nuestra cultura organizacional, como hasta nuestros días; y Mascardi seguía siendo el lugar elegido para vivir, con los alumnos una experiencia de aprendizaje solidario y colaborativo. Se ponían en práctica el Taller de Radio y la Revista Escolar. Comienza a trabajarse en los Proyectos de Retención, unidos a los programas de Becas; acciones que iniciaron el camino a la



certeza de que la inclusión educativa fortalece los lazos sociales y mejora las condiciones de vida de cientos de jóvenes.

En abril de 2006 se conforma el equipo directivo titular que surge de los concursos de antecedentes y oposición para cargos de dirección realizados en 2002. Es así que asume el cargo de Vicedirectora Titular la Prof. Patricia Beltramo. El año 2006 nos encuentra con tres líneas básicas de acción institucional:

- La necesidad de implementar nuevas formas de intervención docente a partir de focalizar los proyectos institucionales en la esencia pedagógica de la escuela, hace centro en el eje de la gestión curricular (con la implementación de los NAP -Núcleos de Aprendizaje Prioritarios-) y fortalecer la cultura institucional cuya impronta es la atención personalizada del alumno como sujeto pedagógico-social.
- La expresión de intenciones de gestión institucional en un Plan de Mejoras que, con el apoyo de INET (Instituto Nacional de Educación Tecnológica), permitió la construcción y equipamiento del Aula Tecnológica. La construcción demandó varios meses de reparación y acondicionamiento apropiado del espacio físico. Un espacio más que innovador para su época, que se componía de computadoras, retroproyector de imágenes, proyector portátil y pantalla, cámara de fotos, TV y DVD, filmadora y demás recursos auxiliares indispensables para la dinámica de las clases que comenzaron a transformarse.
- El debate sobre la nueva Ley de Educación Nacional N° 26.206.

Las acciones de participación activa de los alumnos dejaron una huella imborrable en nuestra historia: Diputados por un Día, Ensayos premiados "A 30 años del Golpe Militar de 1976", "Investigación sobre los pioneros del Cooperativismo local, La Compañía con Junior Achievement, Certámenes de Decisiones Empresariales, Olimpíadas de Geografía, Intervenciones Sociocomunitarias en organizaciones de nuestra ciudad, Torneos Deportivos Intercolegiales, Pre-Campamento en Carcarañá, Talleres de mejora de la Convivencia Escolar, El Comic en la Escuela...



El año 2007 nos enfrenta plenamente con el desafío de la inclusión educativa como meta de política pública e institucional. Se ponen en práctica decisiones pedagógicas de alto impacto en la matrícula escolar que tienden a revertir situaciones de fracaso y abandono de nuestros alumnos.

Este es el año del 90° Aniversario de nuestra Institución. La escuela se viste de gala y recibe a ex docentes y ex alumnos... “los que se han ido y los que vienen...”. Acompañada por las instituciones hermanas: N° 1249; N° 5; N° 211; CEF N°16 y Biblioteca Pablo A. Pizzurno, se programan actividades plenas de recuerdos y emoción: se impone el nombre de Prof. Dante León Morales al Gimnasio de la escuela, hoy parte del CEF N° 16; se realiza el acto central donde cada uno puso en palabras los sentimientos más nobles que se guardan del paso por la escuela secundaria como alumno, como docente, como directivo. Se realiza un multitudinario almuerzo de reencuentro se organizaron talleres y charlas a cargo de especialistas, presentaciones de libros, conciertos, exposiciones de artistas plásticos, concursos literarios, con la colaboración de organizaciones de la ciudad.

Recordamos especialmente nuestro homenaje a la querida Goritzia Piccinini, en el que participó especialmente el Prof. Ovide Menin.

El trabajo de investigación y participación nos deja como recuerdos imborrables la participación en Feria de Ciencias y premiación en concursos fotográficos con producciones relacionadas al medioambiente. También la inauguración de nuestra plaza Rincón de Sueños.

En el año 2008, tomamos como propio el proyecto “Maratón de Lectura” que año a año recreamos hasta hoy. Este viaje por la lectura en distintos lenguajes durante tres días permite a nuestros alumnos expresarse crecer, crear y compartir con los 7° grados de las escuelas primarias actividades y experiencias relacionadas con el inconmensurable y maravilloso mundo de la literatura, el teatro, las artes plásticas, la tecnología, los títeres. Se renueva la elección democrática de representantes del Centro de Estudiantes.



El año 2009 es el año de la incorporación de la Educación Sexual Integral a la escuela secundaria, política pública que nuestro Gabinete venía desarrollando por años y que hoy se formaliza. Es el año de la implementación de Plan Fines, para la culminación de estudios secundarios a mayores de 25 años. También de la llegada de los Ensamblados de Percusión con sus instrumentos a la escuela, los Facilitadores de la Convivencia (trabajo realizado por Gabinete en relación a la mejora de la comunicación interpersonal en la escuela)

A partir de una investigación de los alumnos de 2º Año realizada en 2010, "Educar por Amor a la Vida", se participa en Feria de Ciencias en certámenes regional y provincial, ganando estas instancias hasta participar a Nivel Nacional en defensa y promoción de la donación de órganos.

El cambio curricular iniciado en 2011 nos encuentra preparados para afrontar el desafío de una Nueva Escuela Secundaria, con la nueva denominación de 1º a 5º Año, y la convicción de que el trabajo en equipo, la alta formación académica de nuestros docentes y personal, la colaboración de las familias; son factores esenciales para que las transformaciones supongan crecimiento.

En 2013, por jubilación de la Prof. Alicia Sabella, asciende a la Dirección la Prof. Patricia Beltramo y asume la Vice dirección, la Prof. Andrea Losano.

En el mismo sentido pedagógico, con las ilusiones intactas, en la dirección que marca la complejidad de los tiempos que corren, esta escuela, la escuela normal, la 207 ha construido sólidos pilares que se detallan resumidamente en esta historia. Es heredera de un sentir único en relación a la educación de jóvenes, libres de ser y de pensar, tolerantes en las diferencias, aprendiendo de las dificultades, creciendo acompañados... "la juventud pletórica de ideal".





## EL CONFLICTO EN LA ESCUELA

En todas las organizaciones hay conflictos. Pero estos son especialmente intensos en las instituciones en crisis, como es el caso de las escuelas del siglo XXI. La escuela actual articula un carácter conservador con otro progresista. La escuela es **conservadora** por su misión de preservar y transmitir saberes y valores socialmente significativos, custodiando aquello que se instituyó luego de profundos debates, bajo un sistema de vigilancia y repetición. Pero también, la escuela es **progresista** porque resignifica cada vez más como una organización destinada a incorporar nuevos saberes por parte de sus directivos y docentes, algunos de los cuales son transmitidos también por padres y alumnos, en un trabajo conjunto que busca el cambio de todos sus participantes.

La escuela hoy es tanto una institución custodia del orden como una promotora del cambio y la participación. A nivel social, una organización basada en el respeto (¿o temor?) a la autoridad ha dado lugar a vínculos más horizontales, que afectan a los defensores del orden y lo instituido, quienes consideran amenazante el cambio. Pero, al mismo tiempo, este representa una oportunidad para modificar sistemas que ya no consiguen los beneficios esperados.

Por otro lado, las nuevas tecnologías, fundamentalmente Internet y los dispositivos móviles, plantean una inédita permeabilidad con el afuera, de donde emergen nuevos conflictos que se suman y en ocasiones potencian a los tradicionales. Tal es el caso de, por ejemplo, el **bullying**, al que las redes sociales le han dado un nuevo espesor, que se combina con los mayores niveles de violencia simbólica y física que experimenta la sociedad.

Así, el conflicto emerge tanto en el aspecto conservador como progresista de la escuela, pero fundamentalmente en el interjuego ente ambos. Es cada vez más necesario encontrar nuevos y más eficaces enfoques para el análisis y resolución de estos conflictos. En el siguiente texto se presentan algunas claves.



## DEFINICIÓN DE CONFLICTO

No existe comunidad u organización sin conflicto. Lo que sí existen son modelos en los que un grupo imposibilita a otro expresar sus intereses diferentes. En las sociedades e instituciones autoritarias, los conflictos generalmente se encuentran en estado latente y silenciado. En cambio en las democracias se institucionaliza el conflicto. Se define un campo de participación para que emerja, se elabore y se trabaje, con el objetivo de reorientar las aspiraciones del conjunto en un marco de respeto y celebración de la diferencia.

El conflicto es la percepción de una divergencia de intereses, la creencia de que las partes no pueden satisfacer sus aspiraciones de forma simultánea o conjunta. Sin embargo, el conflicto se genera justamente cuando existe una comunidad de intereses. Cuando se habla de conflicto, la discrepancia de intereses siempre es parcial. Para que el conflicto pueda aparecer, debe existir, en primer lugar, un vínculo. Cuando no existen zonas comunes, cuando los intereses fluyen trazados paralelos que en ningún momento entran en contacto, no hay posibilidad de que exista conflicto. Por otra parte, cuando no hay un reconocimiento de una zona de intereses comunes, sino que las partes enfrentadas no dan siquiera lugar a las demandas del otro y pretendan eliminarse mutuamente, lo que existe ya no es un conflicto, sino la guerra.

Sólo cuando los intereses, deseos y demandas de una parte son reconocidos, más allá de su aparente incompatibilidad con los de la otra, es cuando se da espacio a la emergencia del conflicto, y con él, a su posible resolución.

El conflicto:

### **1. Solo se genera con quien nos interesa.**

El conflicto surge donde hay intereses comunes. Estos pueden ser meramente instrumentales, como un alumno que solo tiene interés en el docente por la nota que puede ponerle, o más profundos. Pero lo central es que existan puntos de común interés.



## **2. Puede ser fuente de crecimiento o de deterioro.**

Existen conflictos que solo desgastan. Palabras no dichas o dichas de más, o peleas que fácilmente se podrían evitar. De la misma forma, existen resoluciones que no son tales, porque dejan vínculos dañados, o porque malgastan recursos. Estas situaciones solo pueden servir para aprender del fracaso.

En ocasiones la resolución de conflictos se hace desde una mirada confrontativa, en lugar de buscar acuerdos. La cultura está llena de metáforas que refieren a conceptos bélicos: “Tus afirmaciones son indefendibles”, “Atacó todos los puntos débiles de mi argumento”, “Sus críticas dieron justo en el blanco”, etc. (tomado de George Lakoff y Mark Johnson: Metáforas de la vida cotidiana. Madrid, 1986)

En cambio hay otros conflictos que son fuente de crecimiento, que permiten avances en la organización. A veces a raíz de un conflicto se deciden cambios en el programa educativo, se detectan necesidades y se encuentran nuevas posiciones en la estructura o se renuevan los vínculos entre quienes estaban distanciados.

## **3. Es estructural y profundamente humano.**

No es opcional. Estar en un mismo mundo con otros genera conflictos. Los anhelos ajenos a veces concuerdan y a veces difieren de los propios, si se piensa que los anhelos de otro son ilegítimos, el otro aparece como un obstáculo para los propios intereses. En ese caso, la eliminación del conflicto pasa por la eliminación del otro, o bien por la manipulación.

En cambio entender que se necesita por sobre todo al otro antes que de él, resulta clave para la resolución del conflicto. Es la presencia de zonas comunes la que brinda posibilidades. La identificación de zonas y requerimientos compartidos, mediante una negociación efectiva, permite generar una nueva síntesis justa y equitativa para todas las partes.

**PREVENCIÓN DE CONFLICTOS QUE NO AGREGAN VALOR.**

La salud de una organización no está determinada por la cantidad de conflictos sino por cómo los procesa. Hay algunas acciones que pueden ayudar a prevenir o procesar conflictos:

1. Actuar a tiempo. Siempre conviene abordar los conflictos en su etapa inicial, cuando son menores y más difíciles de ver, pero fáciles de resolver. Al crecer, son fáciles de ver pero difíciles de trabajar.
2. Entrenar a docentes, alumnos y padres en la resolución creativa de conflictos e incluso prevenir, hablado sobre ellos y sus procesamiento. Cuando el conflicto ya está despejado, es mucho más complejo abordarlo.
3. Entrenar mediadores o terceras partes competentes y legitimadas en contar con una alternativa poderosa frente a situaciones difíciles de trabajar.



## OBJETIVOS DEL A.C.I.

- Facilitar a la escuela recursos en relación con la promoción de la armonía social, la prevención de la violencia y la mejora de la convivencia institucional.
- Concientizar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de una adecuada convivencia escolar sobre los procedimientos para mejorarla, y del compromiso personal que esto requiere.
- Fomentar en la escuela los valores, las actitudes y las prácticas que permitan mejorar el grado de aceptación y cumplimiento de las normas y avanzar en el respeto de las diferencias y en el fomento de la igualdad de género.
- Facilitar la prevención, detección, tratamiento, seguimiento y resolución de conflictos que pudieran plantearse en la escuela, y aprender a utilizarlos como fuente de experiencia para el aprendizaje.
- Facilitar la prevención, detección y eliminación de todas las manifestaciones de violencia, especialmente de la violencia de género y de las actitudes u comportamientos xenófobos y racistas.
- Facilitar la mediación para la resolución pacífica de los conflictos.
- Fomentar el cuestionamiento y la reflexión sobre ciertos códigos instaurados socialmente.



## FUNDAMENTACIÓN

Jorge Luis Borges decía que “el sustantivo se forma por la acumulación de adjetivos”, lo cual resulta un notable aporte para comprender y poner bajo sospecha la noción de “violencia escolar”. Se trata de desarmarla, volver sobre aquello que enlaza ambos términos, advertir sobre el riesgo de las generalizaciones para valorar el contexto en que se dan las situaciones, no porque no exista la violencia en las escuelas dado que ella existe desde que a la escuela la conocemos como tal, sino para desarmar lo habitual como asunto natural.

Los modos de nombrar marcan las reglas de juego, por ello el asunto central a tratar no es la violencia escolar sino la convivencia que no es otra cosa que la manera de vivir juntos en las escuelas. Richard Sennett en su libro “Juntos, Rituales, placeres y políticas de cooperación” dice que el desafío actual de las instituciones educativas se relaciona con el “exigente y difícil tipo de cooperación que trata de reunir a personas con intereses distintos e incluso en conflicto, que son desiguales y que sencillamente no se entienden. El desafío está en responder a los demás respetándolos tal como son. Este es el reto de toda gestión de conflictos”.

Uno de los problemas más complejos de estos tiempos es la idea de unir lo diverso para confrontar con lo adverso, cómo cooperar entre quienes somos, pensamos o hacemos diferente advirtiendo que no es ese otro con quien confrontamos sino con las dificultades, limitaciones o dilemas de la vida en común, contra la perpetuación del otro amenazante, contra la naturalización de la diferencia como déficit, contra las etiquetas que transmutan en estigmas fortaleciendo culturas de discriminación, agresiones y deterioro de los derechos humanos y las relaciones sociales.

En este contexto se vuelve necesario practicar un ejercicio semántico, pedagógico y también político que implica explicar e interpretar una singular idea de violencia escolar. Todo parece ser violencia. Aquello que era un acto de indisciplina, de mala conducta, un mal comportamiento, desobediencia, u los últimos años, el bullying.

Esto define violencia escolar este proceso de naturalización y generalización en torno a ella está estrechamente ligado a las



representaciones en torno a aquello que es a violencia o quiénes son los violentos, constituidos cotidianamente, siendo los medios de comunicación actores que juegan un papel relevante en esa construcción.

Pierre Bourdieu en “Sobre la Televisión”, sostiene que “los medios de comunicación muestran pero no explican”. En este sentido es significativo señalar cómo se naturaliza una colección permanente de situaciones de violencia escolar que adquieren un status tan relevante que podría ser una sección autónoma en diarios y revistas o una columna en radio o TV. Estas representaciones no sólo describen sino que su eficacia reside en su carácter normativo, en tanto orientan las acciones de cada uno respecto de los demás. Es así que ciertas representaciones hegemónicas que disciplinan sobre la división entre jóvenes buenos y “pibes gorrita”, y estos últimos como estigma de joven violencia, y además, muestran a las escuelas como naves a la deriva y sobre los adultos escolares, se diseminan imágenes de impotencia, malestar y dimisión.

Z. Hauman sostiene que deberá revisarse críticamente el papel de los medios sin tropezar con posturas culpabilizadoras o deterministas en torno a estos.

Ante este escenario sociocultural, las normas de convivencia en la escuela no tienen solo un propósito legal; buscan educar y socializar. Como decía Emile Durkheim, la escuela es una “sociedad en pequeño”. La socialización es un aprendizaje que comienza en la familia y continúa en la escuela con rasgos propios. No sólo cumplir las normas enseña, sino también lo hace el participar en su construcción.

En este sentido, lo que hace la escuela es una “recontratación de sus normas”. La producción de un nuevo Acuerdo de Convivencia se conecta con la visión de la democracia y favorece que los alumnos desarrollen competencias como ciudadanos:

- Aprender a diferenciar el espacio público del espacio privado;
- Descubrir el sentido de la norma, la importancia que sean aceptadas;
- Valorar la equidad y la justicia en su formulación y aplicación;
- Aprender a participar responsablemente;



- Descubrir la existencia de intereses comunes y su coherencia con los intereses individuales;
- Vivenciar el significado democrático de la cesión de poder, que supone la construcción de una sociedad entendida como contrato social;
- Vivenciar el sentido y la importancia de representar a otros y a ser representado;
- Comprender que todos somos depositarios de derechos y deberes;
- Vivenciar el valor de la igualdad ante la ley y la no discriminación;
- Descubrir que un ambiente democrático estimula la expresión de las diferencias en el modo de pensar, creencias religiosas, selección de valores.

La escuela establece un vínculo intergeneracional, no son iguales los roles y las responsabilidades que le corresponde a cada segmento generacional.

La cultura democrática se evidencia en la escuela con la renovación de sus normas periódicamente, ya que la población escolar es migrante (alumnos – familias – docentes)

La tarea de construir un acuerdo de convivencia escolar supone abordar el desafío de establecer una verdadera comunicación entre todos: directivos – docentes – alumnos – familias. Esto no es una tarea fácil y corta ya que las instituciones de orden jerárquico como la escuela suelen no practicar relaciones de comunicación transversales; y son ellas las que nos posibilitaron establecer condiciones de partida para la revisión del cuerpo normativo vigente.

La revisión que nuestra escuela realizó de las normas se enmarca en un proceso cuya planificación se organizó de la siguiente manera:

**EL ACUERDO DE CONVIVENCIA ESCOLAR** es el documento que sirve para concretar la organización y el funcionamiento de la escuela en relación con la convivencia. En él se establecen las líneas generales del modelo o de convivencia a adoptar por la escuela, los objetivos específicos a alcanzar, las normas que lo regulan y las actuaciones a realizar en el ámbito para la consecución de los objetivos planteados.





En la dinámica de reflexión y revisión continua del PEI y dentro del Programa, es un buen momento para que la comunidad educativa defina y llegue a un consenso del entendimiento de la convivencia y de hacia dónde se quiere avanzar en ella. Planteamientos globales y metas que sirvan de referencia a todo cuanto se haga en la escuela y en la comunidad educativa, puesto que el compromiso ha de ser de todos los sectores de la misma.

Este proceso de revisión continua demanda no sólo concretar el momento en que se hará, sino sobre todo, promover y canalizar la participación de todos los sectores, así como el proceso de dinamización y las estrategias e instrumentos necesarios para ello.

Convivencia es una de las palabras más usadas hoy en día por distintas personas y entidades sociales a la hora de expresar qué quieren conseguir o qué desean, por qué luchan, cuál es el objetivo de sus acciones de solidaridad o de integración, cómo deberían ser las sociedades,... Esta palabra tiene siempre connotación positiva y está cargada de ilusión, de proyecto, de búsqueda. Pero, ¿cómo se entiende esta convivencia?, ¿qué significa?, ¿qué implica? El diccionario de la Real Academia Española indica que convivencia significa “acción de convivir”, definiendo convivir a su vez, como “vivir en compañía de otro y otros, cohabitar”.

La convivencia también requiere el establecimiento de unas normas comunes, las llamadas precisamente, “Normas de Convivencia”. La relación de convivencia no pone el acento sólo en el respeto y la tolerancia de lo particular, distinto u opuesto del otro, sino también en lo que une, en lo que converge: un espacio, una regulación social del tiempo, unas responsabilidades, el uso de determinados recursos, etc. todo ello exige acordar y convenir reglas de juego aceptadas y cumplidas por todos. La convivencia no es algo opuesto al conflicto ni significa ausencia de conflictividad, pero sí requiere regulación o resolución pacífica de los conflictos.

Su finalidad es una oportunidad para repensar la escuela y las relaciones entre todas las personas que la componen y una ocasión de avanzar en el



logro de la convivencia positiva y armoniosa que las comunidades educativas demandan.

El Programa es el documento a mediano plazo, aunque requiere de un proceso continuo de reflexión sobre la convivencia, profundizando en ella, a fin de que el área conforme una parte fundamental del PEI.

Las estrategias propuestas sirven para reflexionar, dialogar y poner en marcha acciones que faciliten las relaciones interpersonales y que los alumnos aprendan a convivir lejos de los paradigmas relacionados con el autoritarismo y la sumisión; y la validez de la imposición y de la violencia para la resolución de conflictos.



## DE LA COMPRENSIÓN A LA ACCIÓN: LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La negociación permite resolver conflictos en forma creativa. Desarrollada de forma eficaz, permite citar y fortalecer la relación entre las partes, convirtiendo el conflicto en una fuente de crecimiento.

- **Identificar el conflicto.** A los conflictos es necesario hacerles frente. A veces, el temor a enfrentar una disputa lleva a negar o minimizar el problema, incluso al punto de privilegiar el tratamiento de otros aspectos menos relevantes. Pero mientras no se lo aborda, el conflicto continúa creciendo. El primer paso es, por tanto, reconocerlo.
- **Comprender el conflicto.** Entender su historia, conocer los involucrados y los intereses puestos en juego, entre otros factores, ayuda a tener un diagnóstico más preciso de la situación. Cuanto mejor se conozcan las causas de un conflicto, mejor será la intervención. Es necesario advertir que muchas veces el conflicto es en verdad un metaconflicto, es decir que sus causas no son siempre las aparentes, sino que se trata de cuestiones que refieren a otras cuestiones.
- **Accionar mediante la negociación.** La búsqueda de acuerdos equitativos y sustentables es lo que debe guiar el proceso. Son equitativos por comprender a ambas partes y no representar la imposición de una sobre la otra, por lo menos en la totalidad de los aspectos, y son sustentables porque abarcaron las raíces del conflicto.

Estos tres puntos son importantes para resolver conflictos. Existen quienes no ven, quienes ven y no actúan, quienes ven y actúan pero no comprenden. Ninguno de ellos podrá resolver verdaderamente un conflicto.



# Modelo de operación del conflicto

Ver - Identificar - Darse cuenta  
¿Qué pasa? ¿Quiénes participan?

Comprender  
¿Por qué ocurrió? ¿Quiénes están involucrados?  
¿qué intereses están en juego?

Derivar  
Tal vez el otro sea mejor  
interlocutor

Aceptar  
Ahora y nosotros

Postergar  
Mañana estarán dadas las  
condiciones para sostener las  
conversaciones.



## LA NEGOCIACIÓN

1. **La negociación no es monólogo.** En una negociación no se busca ganar o perder, sino encontrar soluciones equitativas. No se trata de vencer ni de convencer, sino de dar feedback, realimentación. Para superar el monólogo y encarar de manera productiva una negociación hay dos componentes claves:
  - La pregunta: marca el interés por el otro y sus motivaciones. Preguntar no sólo aporta elementos para entender las posturas en juego y resolver el conflicto, sino que además demuestra al otro cuánto importan él y sus argumentos.
  - La escucha: es a intención genuina de comprender las motivaciones, intereses y razones en juego. Debe dar lugar también a conocer las propuestas de solución, no vistas como amenazas, sino como posibilidades para trabajar y resolver el conflicto.
2. **La negociación requiere distinguir entre quien habla y el conflicto.** El rechazo que puede generar el otro no debería transformarse en un rechazo a sus argumentos. Por otra parte, el desafío es llegar a acuerdos con quienes el equipo directivo discuerda, no con quien ya comparten su punto de vista.
3. **Detectar las inquietudes e intereses detrás de las posiciones.** Muchas veces, una determinada posición emerge a causa de que el otro no sabe plantear claramente la demanda. Es to es algo especialmente factible con los estudiantes. Por eso, es fundamental detectar las motivaciones o deseos que podemos encontrar tras posturas cerradas, así como intercambiar criterios antes que posiciones.
4. **Desarrollar opciones de mutuo interés.** No necesariamente la negociación implica una justa división, sino que también puede ayudar a crear nuevas alternativas que no se habían pensado antes, para brindar incluso una salida en la que ambas partes se benefician.



Entender el trasfondo del conflicto y tener la capacidad negociadora puede no ser suficiente si se soslayan aspectos que aparentan ser menores, pero que, como en todos los ámbitos, pueden marcar la diferencia.

- *Prepararse para la negociación.* ¿Cómo surgió el conflicto? ¿Quiénes están involucrados? ¿Hubo conflictos similares en la escuela? ¿Cómo se resolvieron? ¿Qué alternativas de solución se presentan?
- *Cuidar la escena.* ¿En qué tiempo, lugar y circunstancias se dará la negociación? Definir estas cuestiones en apariencia triviales puede incidir en la evolución del proceso. En ocasiones en el afán de resolver una disputa interceptamos a un docente en el pasillo, cuando está apurado hacia otro lugar, o donde quizá hay otros colegas mirando, afectando su manera de proceder. Es necesario hacer tiempo y dar lugar a la negociación.
- *Evitar los monólogos para dar paso a la conversación.* El diálogo es la clave de la negociación. Dialogar implica incorporar la posibilidad de que a otra parte tenga una mejor idea que la que propusimos y estar dispuestos a evaluarla.
- *Escuchar activamente.* Brindar una real posibilidad de incorporar al otro para trabajar de forma conjunta en la resolución de conflicto. Recordar que una escucha activa incorpora no solo estar atento a lo que el otro dice, sino también a las señales paralingüísticas, como gestos y expresiones faciales.
- *Explicitar y definir zonas de interés común.* Posibilita que el interlocutor sepa que existen espacios en los que los objetivos están alineados, así como también que el diálogo está orientado al beneficio mutuo.
- *Distinguir datos de percepciones.* Puede aclarar los temas que se plantean. Las percepciones son tan legítimas como subjetivas. Y esa subjetividad muchas veces tiñe y engrandece situaciones puntuales. En cambio los datos sin recortes parciales o sesgados exhiben de manera concreta una descripción de lo que sucede.
- *Abrir la posibilidad de continuar la negociación:* permite evitar tensiones y abrir nuevos canales. La negociación es un proceso, no un evento, por lo que si es necesario se puede fijar más de una reunión,



para evaluar la marcha o consultar a terceros. Los acuerdos parciales también son útiles, pudiendo estar comprendidos en una “hoja de ruta” a medida que verifique su cumplimiento.

- *Registrar por escrito.* Posibilita evitar malos entendidos, y servirá también como respaldo ante futuras negociaciones.
- *Honrar el compromiso.* hace a la credibilidad, pues aquí se juegan valores e integridad, al tiempo que fortalece las futuras negociaciones.

Nadie mejor que los mismos actores involucrados para definir si la negociación ha tenido los resultados anhelados, en cualquier caso, es importante verificar si:

- Se articularon intereses
- Se percibió el proceso y resultado como justo.
- Se crearon nuevas alternativas, más allá de los puntos discutidos.
- Se aprendió.
- No se perdió el tiempo.
- No hubo temas que se tocaran, sino que en todo caso se propusieron y quedó claro que la negociación continuaba abierta.
- Se fortaleció la confianza mutua.



## LA IMPORTANCIA DEL INTERÉS COMUN

El conflicto es estructural y profundamente humano, y es especialmente intenso en las escuelas. La escuela, como toda organización, es la sumatoria de varias voluntades, en las que el conflicto nunca está ausente. De hecho, en el conflicto se puede observar también el interés que las partes integrantes tienen por la institución. Una organización con conflictos débiles puede ser también una organización vacía de voluntades.

En la cotidianeidad de las instituciones educativas surgen continuamente conflictos entre docentes, entre estos y las familia, entre los alumnos, etc. dirigir una escuela requiere necesariamente enfrentarse a ese tipo de situaciones. La clave para hacerlo es reconocer que todos los miembros de una comunidad educativa comparten algunos intereses comunes. Más allá de las divergencias, es importante trabajar a partir de ese interés común, identificando y sosteniendo aquello que es compartido.

Animarse a ver los conflictos, a entender las causas profundas del malestar y el enojo, ayuda a intervenir a tiempo, creativamente y buscando las mejores alternativas para todos los involucrados, en algunos casos, debemos jugar un papel activo para detectar las razones de la otra parte, ya que esta puede tener legítimas inquietudes pero no saber expresarlas. Recabar información, antecedentes y estrategias previas es una preparación que brinda un campo más fértil para negociar.

Llegado el momento de la negociación, es muy importante la apertura y escuchar las razones de la otra parte, diferenciando la propia opinión de los argumentos. Es importante además tener en cuenta que una negociación satisfactoria no solo implica acordar sobre el conflicto, sino también pensar, de manera conjunta, nuevas alternativas, para transformarlo en una fuente de crecimiento. Intervenir con apertura, creatividad, flexibilidad y escuchar mucho –nunca será demasiado– permite ni solo bajar el nivel de agresividad de los conflictos, sino mejorarla escuela al identificar alternativas nuevas, señalar los intereses comunes y generar un clima positivo y de confianza para el trabajo y el aprendizaje de todos.





## PROCESO DE ELABORACIÓN DEL ACUERDO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

### DECRETO 181/09

Los acuerdos de convivencia deben ser construidos a través de un **proceso consensuado por distintos actores institucionales: equipo directivo (Director – Vicedirector) y todo el personal docente (cualquiera sea la función que desempeñe: catedrático, tutor, secretario, preceptor, regente, otros) y alumnos.**

Debiendo cada escuela determinar el nivel de participación de los alumnos, grado de representatividad, modalidad y mecanismos de participación, atendiendo a que lo actuado nunca podrá contradecir lo nombrado en este Anexo IV de este decreto. La participación de los padres no resulta necesaria. Si se decide su incorporación debe determinarse institucionalmente modalidad, representatividad, en forma también escrita.

La institución SI debe garantizar que los padres conozcan el régimen de convivencia, a través del mecanismo que considere más pertinente en relación a sus propias características.

**De esta forma se inaugura una nueva etapa de revisión y modificación en la participación de alumnos, docentes, directivos y familias de la institución.**



## PAUTAS DE ORGANIZACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL ACI 2016.

Desde la idea de convivencia pacífica como eje de la tarea cotidiana hasta el acuerdo de normas institucionales.



**ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Principios de legalidad: conocer qué consecuencias puede tener mi conducta y saber que lo que se dice en los acuerdos es respetado.
- Principios generales del derecho.
- Principios y criterios sobre convivencia escolar.
- Prioridades de educación básica.

Desde la labor cotidiana, junto al Gabinete Psicopedagógico y Social, se detectaron problemáticas de violencia de diferente índole. Esto nos llevó a realizar actividades como: ruedas de convivencia, mediaciones, entrevistas con padres, entrevistas con docentes, charlas personales con diferentes actores, acuerdos con los alumnos y los docentes.

A partir de lo trabajado, surge la necesidad de planificar y llevar a cabo una **“Jornada de Reflexión”** acerca de la convivencia institucional a fin de lograr la redacción y puesta en marcha definitiva del Acuerdo. Dicha jornada presentará los siguientes momentos:



**A.** Pre-Jornada/Taller con los alumnos de 5° año que tendrán la función posterior de coordinar la Jornada de Reflexión. Jueves 9/6/16 de 8:00 a 11.00

### **GUÍA DE TRABAJO POR GRUPO**

A partir de la proyección del video disparador "Bullying y Violencia Escolar (Cortometraje)" <https://www.youtube.com/watch?v=rqdUW028UhA>

Los invitamos a reflexionar grupalmente y a desarrollar las siguientes actividades:

#### **De la reflexión al papel...**

- 1) Nombren cuales son las situaciones problemáticas que a su criterio vieron en el video.
- 2) Describan las situaciones problemáticas que vivencian en nuestra escuela que no aparecen en el video.
- 3) ¿Qué actitudes, comentarios, acciones de las diferentes personas se observan en el video que Uds. creen son violentas y lastiman y/o molestan al otro?
- 4) ¿Qué actitudes, comentarios, acciones dentro de la escuela observan que generan violencia y lastiman y/o molestan al otro?
- 5) ¿y cuáles te lastiman y/o molestan a vos? (Sugerimos que cada uno en forma anónima escriba en un papel sus propias vivencias y que después sean recolectadas y revisadas en las Ruedas de Convivencia)
- 6) ¿De qué maneras se podrían solucionar las problemáticas que enunciaron en la pregunta N° 1?
- 7) ¿De qué manera se podrían solucionar las problemáticas que describen en nuestra escuela?

#### **De la reflexión a la acción...**

Dramatizar una situación escolar de violencia que describieron anteriormente, que plantee un conflicto y una resolución.

**Poniendo en común...**

Concluyendo, cada subgrupo en el salón de actos presentará su dramatización de una de las siguientes maneras:

- Dramatización
  - Video de la dramatización
  - Lectura del Relato escrito de la dramatización.
- B.** Reunión informativa con los docentes, personal de secretaría y directivos que participaran como Secretarios en la Jornada.
- C.** Reunión de Gabinete con el objetivo de ultimar los detalles de la Jornada y considerar cuestiones surgidas en las instancias anteriores.
- D.** Jornada de Reflexión: Presentación, Video disparador, actividad grupal y cierre.
- E.** Análisis de la Jornada, revisión de lo surgido en Ruedas de Convivencia y planificación de una próxima Jornada con el fin de la reelaboración y renovación del Código de Convivencia Institucional.
- F.** Cronograma tentativo que incluye:
- Revisión del marco teórico institucional (revisado y corregido sobre el material escrito)
  - Jornada con el alumnado
    - Día y horario
    - Espacio: Salón de Actos y salones de todo el establecimiento.
    - Actuación de los alumnos por curso: los alumnos de 5° officiarán de coordinadores, el resto del alumnado estará dividido en grupos integrados por todos los cursos.
    - Disparador de inicio y
    - Instrumentos o guías de trabajo por grupos.

**JORNADA DE CONVIVENCIA 2016****DESARROLLO**

- 1- **Formación de los grupos:** se constituirán 15 grupos de 20 alumnos pertenecientes de 1° a 4° año, coordinados por 2 alumnos de 5° año por grupo.
- 2- **Actuación de los docentes:** los profesores serán los encargados de registrar literalmente lo acontecido y producido a partir de las actividades planificadas. Sugerimos que el docente se limite exclusivamente al registro, sin ningún tipo de intervención.
- 3- **Materiales necesarios:** Netbooks, celulares, pendrives, proyector, pantalla, útiles escolares.
- 4- **Cierre:** Socialización de las producciones.

**GUÍA DE TRABAJO POR GRUPO****Momento 1.**

A partir de la proyección del video disparador “Bullying y violencia escolar” <https://www.youtube.com/watch?v=rqdUW028UhA>, los invitamos a reflexionar grupalmente y a desarrollar las siguientes actividades.

- 1) Nombren y describan cuáles son las situaciones problemáticas que vieron en el video y aquellas que no aparecen en el mismo y se vivencian en nuestra escuela.
- 2) Planteen posibles soluciones a las problemáticas que aparecen en el video y en nuestra escuela.
- 3) Relatar una situación escolar de violencia de las que vivencias en la escuela, para ser dramatizada en la puesta en común y que plantee un conflicto y formas de resolución socialmente positivas y negativas (varios finales).

**Momento 2.**

Hay otros factores que interfieren en la convivencia y en el aprendizaje.

<b>ACCIONES</b>	<b>¿Cómo lo solucionarían?</b>	<b>Y si no se soluciona, ¿qué sanción proponen?</b>
1. El mal uso del celular en el aula		
2. Molestar en clase		
3. Llegadas tarde a la escuela		
4. Ingreso tardío al aula		
5. Inasistencias		
6. Agresiones verbales entre alumnos		
7. Agresiones físicas		
8. Fumar en la escuela		
9. Faltas de respeto al profesor		
10. Faltas de respeto a un compañero		
11. Faltas de respeto de un adulto a un alumno		
12. No trabajar en clase		
13. Maltrato al mobiliario escolar		
14. Retirarse del establecimiento sin autorización		
15. Vestimenta inadecuada		
16. Otros		

**Momento 3.**



Puesta en común por grupos de los relatos y las dramatizaciones de los mismos.

- G. Forma de redacción del ACI Final: sujeto a revisión y análisis de lo realizado en las Jornadas Institucionales.
- H. Comunicación a los padres: a partir de la redacción del ACI, se concretarán reuniones con los padres para la comunicación de los mismos.

## SENTIDO DE LOS ACUERDOS

En todo los casos se trata de mediar hacia el deber ser, buscando la toma de conciencia por parte de quien o quienes cometieron la falta, el Compromiso, la reparación (disculpas para el resarcimiento material) y la modificación del comportamiento.

La prevención evita la intervención y una buena intervención es un acto preventivo. Para que la Institución sea una auténtica unidad organizativa se deben comprometer todos los actores corresponsables de la acción educativa con sus derechos, deberes y funciones, establecidas por el conjunto y conocidas por todos en relación con el proyecto educativo que se persigue, y que de hecho, debe ser realizado con la participación de todos los integrantes de la comunidad de la escuela, sujeto a reajustes y modificaciones permanentes.

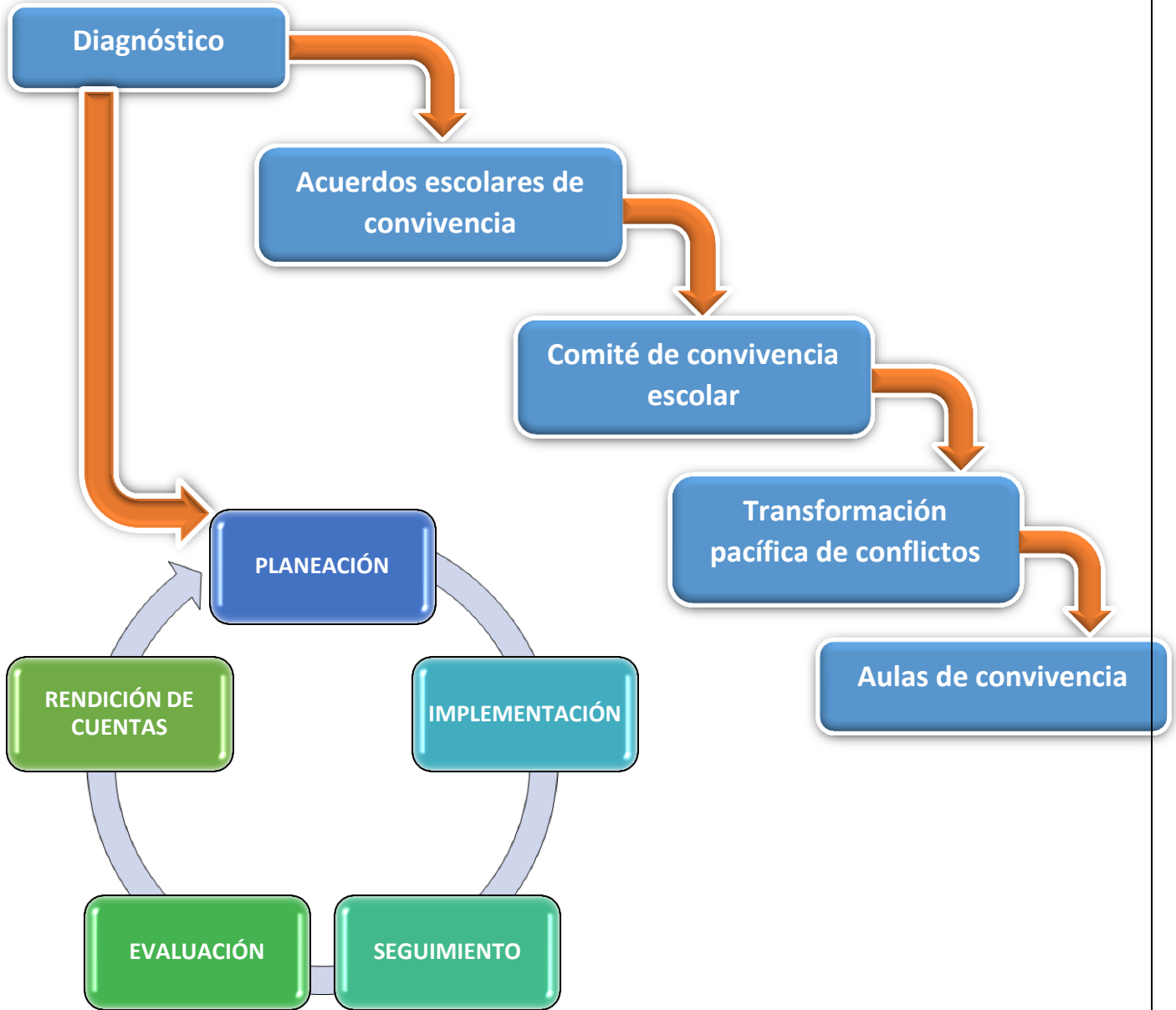
El **Acuerdo de Convivencia** refleja una concepción amplia de la ciudadanía: en un estado democrático, son ciudadanos aquellos y aquellas que comparten la vida en común, cualquiera sea su nacionalidad, etnia, religión u otras acciones identitarias.





## NORMAS DE CONVIVENCIA DE LA ESCUELA.

### LÍNEAS DE ACCIÓN



**ACUERDOS**

<b>ACCIÓN</b>	<b>FORMA DE SOLUCIÓN</b>	<b>SANCIÓN</b>
1- Uso de celulares y otros dispositivos electrónicos en el aula	Utilización de una caja organizadora, en cada salón, colocada sobre el escritorio del profesor, donde se depositarán los celulares durante todo el horario de clase, para el caso de los alumnos que no los guarden en su mochila.	En orden progresivo: 1- Llamado de atención del profesor y/o del Director de Curso, solicitando que lo guarde o coloque dentro de la caja, si se niega: 2- Retención del celular en Vicedirección y llamado a los padres para que retiren el celular ese mismo día y compromiso firmado por los padres de para que esta situación no vuelva a repetirse. En caso de negarse a entregar el celular al docente... 3- Nota a los padres y amonestaciones.
2- Molestar en clase, impidiendo el desarrollo normal de la misma.	1- Intervención directa del docente de la clase afectada con el/los alumno/s que evidencia esa actitud. 2- Cambio de lugar dentro del salón. 3- Intervención de Gabinete mediante entrevista con el/los alumno/s. 1- Notificación y citación a los padres y firma de acta-acuerdos compromiso de mejorar el comportamiento. 2- Ruedas de convivencia abordando el tema a nivel grupal.	1- Llamados de atención por parte del docente / Director de curso y firma apercibimiento 2- Retiro del aula y llamado a los padres para que lo vengán a buscar. Firma de acta-acuerdo con los padres. 3- Nota a los padres / citación / amonestaciones. 4- Si reincide, con amonestaciones nuevamente, suspensión.



3- Llegadas tarde a la escuela sin aviso de los padres ni justificación.	1- Reforzar valores de responsabilidad y puntualidad. 2- Acostarse más temprano para poder descansar y levantarse a horario. 3- Control en la puerta de ingreso. 4- Si el ingreso se produce luego de los 30 minutos del horario establecido, se llamará a los padres.	1- Llamado de atención. Concientización sobre la importancia de la puntualidad. 2- Registro de la tardanza durante el <b>control de la puerta de ingreso</b> 3- Cuando acumula 3 tardanzas durante el ingreso, se comunicará a los padres, mediante citación y firma de acta compromiso. 4- Si reincide, sanción con amonestaciones.
4- Ingreso tardío al aula	1- Ingreso puntual al aula por parte de docentes. 2- Controlar asistencia al comienzo de la clase, registrando las tardanzas en el parte diario. 3- Avisar al Director de Curso la ausencia del alumno.	1- Llamado de atención por parte del docente y/o director de curso. 2- Registro de "media falta" 3- En caso de reincidencia, firma de apercibimiento. 4- Si no modifica la actitud, sanciones, se citará a los padres y se aplicará sanciones disciplinarias (amonestaciones).
5- Agresiones verbales entre alumnos	1- Concientizar sobre el daño que producen las cargadas y agresiones verbales. 2- No responder a las provocaciones y comunicar a un adulto (docente / director de curso / directivo). 3- Mediación del equipo del Gabinete Psicopedagógico. 4- Entrevista individual a los alumnos involucrados y firmar compromiso de modificar actitud.	1- Llamado de atención. Concientización sobre el respeto hacia el otro. 2- Sancionar mediante apercibimiento o amonestación según la agresión. 3- Cambiar al alumno de división. 4- Retirar del aula al alumno agresor, llamar al adulto responsable para que retire al alumno agresor.



	<p>5- Realización de Ruedas de Convivencia.</p> <p>6- Comunicación a los padres.</p>	
6- Agresiones físicas entre alumnos.	<p>1- Concientización sobre las consecuencias de las agresiones físicas.</p> <p>2- Acercarse siempre a algún adulto de la escuela antes de reaccionar.</p> <p>1- Hablar sobre las causas de la agresión.</p> <p>2- Entrevista individual con los involucrados.</p> <p>3- Rueda de Convivencia</p> <p>4- Comunicar a los padres.</p>	<p>3- Llamado de atención.</p> <p>4- Comunicación a los padres.</p> <p>5- Separar al agresor del aula y pedir al adulto responsable que lo retire de la escuela.</p> <p>6- Sanción con amonestaciones.</p> <p>7- Suspensión provisoria</p>
7- Fumar en la escuela	<p>1- Mayor control en baños, galerías, salones y patio en horarios de recreo.</p> <p>2- Advertencia por parte de otros compañeros a los adultos de la escuela</p> <p>3- Comunicación a los adultos responsables del alumno.</p> <p>4- Mayor atención de los docentes a percibir olor a cigarrillo en los alumnos durante el horario escolar.</p> <p>5- Ruedas de convivencia</p>	<p>1- Llamado de atención.</p> <p>2- Citación a los padres.</p> <p>3- comunicación telefónica a los padres, solicitando que lo retiren del establecimiento, se aplica sanción disciplinaria. Amonestaciones.</p> <p>4- En caso de ser cigarrillo de marihuana, comunicar a los padres con recomendación de los profesionales del Gabinete Psicopedagógico de consulta a especialista. Firma de acta compromiso. Aplicar sanción disciplinaria.</p>
8- Falta de respeto a un adulto de la institución.	<p>1- Revalorizar el trato respetuoso, especialmente hacia los adultos.</p> <p>2- Reconocer la falta de respeto y</p>	<p>1- Llamado de atención. Exigir el reconocimiento de la falta de respeto y el pedido de disculpa correspondiente.</p>



	<p>pedir disculpas.</p> <p>3- Entrevistar al alumno y al docente individualmente.</p> <p>4- Acuerdo de recomposición del vínculo docente-alumno.</p>	<p>2- Citación y comunicación al adulto responsable.</p> <p>3- De acuerdo a la gravedad de la falta de respeto se aplicará sanciones, amonestaciones / suspensión provisoria.</p>
9- Falta de respeto a un compañero	<p>1- Revalorizar el trato respetuoso entre compañeros.</p> <p>2- Reconocer la falta de respeto y pedir disculpas.</p> <p>3- Entrevistar a los alumnos individualmente. Firma de acta acuerdo de modificar actitud.</p> <p>4- Rueda de convivencia.</p> <p>5- Cambiar de lugar a los afectados.</p> <p>6- Cambiar de división al agresor.</p>	<p>1- Llamado de atención. Exigir el reconocimiento de la falta de respeto y el pedido de disculpas correspondiente.</p> <p>2- Comunicar al adulto responsable.</p> <p>3- Si la agresión es muy grave. Amonestaciones.</p>
10- Falta de respeto de un adulto a un alumno.	<p>1- El alumno debe comunicar al tutor y/o directivo.</p> <p>2- Reconocimiento de la falta de respeto y pedir disculpas.</p> <p>3- Entrevista con el alumno.</p> <p>4- Entrevista con el adulto e integrantes del Equipo Directivo.</p> <p>5- Mediación y compromiso para resolver conflictos.</p>	
11- No trabajar en clase.	<p>1- Intervención directa del docente motivando y estimulando y exigiendo más al alumno.</p> <p>2- Cambiar de lugar al alumno que no trabaja, llevándolo cerca del escritorio del docente para que pueda dedicarle mayor atención.</p> <p>3- Intervención del Gabinete Psicopedagógico.</p>	<p>1- Llamado de atención, por parte del docente / del Director de Curso / del Equipo Directivo.</p> <p>2- Apercibimiento</p> <p>3- Comunicación a los padres con firma de acta compromiso.</p> <p>4- Si no cumple y continúa la misma actitud, llamado a los padres para que lo retiren.</p>



	<ol style="list-style-type: none"><li>4- Exigencia de presentar actividades realizadas a Vicedirección para visar.</li><li>5- Entrevista con el alumno.</li><li>6- Entrevista con los padres.</li></ol>	
12- Maltrato al mobiliario escolar.	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Concientizar sobre el uso y cuidado del mobiliario escolar.</li><li>2- Reconocimiento del maltrato o rotura y reparación material del mismo.</li><li>3- Entrevista con alumnos involucrados.</li><li>4- Ruedas de convivencia.</li><li>5- Realización de jornadas de limpieza.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Llamado de atención.</li><li>2- Comunicación a los padres, firma de acta compromiso de reparación material / monetario. Aplicación de amonestaciones.</li><li>3- Realización de tareas comunitarias solidarias.</li></ol>
13- Retirarse del establecimiento sin autorización	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Concientizar sobre la responsabilidad, compromiso, obligaciones y derechos.</li><li>2- Ejercer mayor control en los posibles lugares de egreso de la institución.</li><li>3- Controlar asistencia en cada hora de clase para advertir en forma inmediata la ausencia del alumno.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Comunicación a los padres.</li><li>2- Aplicación de sanciones disciplinarias: amonestaciones.</li></ol>
14- Vestimenta inadecuada	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Concientizar sobre el uso de vestimenta adecuada.</li><li>2- Entrevista con alumnos.</li><li>3- Ruedas de convivencia.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Llamado de atención.</li><li>2- No permitir el ingreso al establecimiento.</li><li>3- Comunicar a los adultos responsables del alumno.</li><li>4- Si reincide, aplicar sanciones disciplinarias: Apercibimiento / amonestaciones.</li></ol>





## **REGLAMENTO DE ELECCIÓN DE ABANDERADOS Y ESCOLTAS**

Ser abanderado o escolta de la Escuela de Educación Secundaria Orientada N° 207 “Juan Francisco Seguí” significa la más alta distinción para el alumno. Este honor está reservado para quienes sobresalen por su actuación escolar tanto académica como disciplinaria, demuestran intensa dedicación al estudio y al trabajo, y se destacan por sus cualidades personales durante su trayectoria por nuestra Escuela.

### **Perfil del abanderado y escolta**

- Reúne las condiciones esenciales de mérito académico y buena conducta.
- Demuestra espíritu de superación.
- Es responsable, dedicado y reconocido por sus pares como ejemplo a imitar.
- Es un alumno crítico, participativo, preocupado por mejorar las condiciones sociales y culturales del entorno en que vive.
- Respeta los “Acuerdos de Convivencia” y a todos los integrantes de la comunidad educativa.
- Sus acciones están guiadas por los Valores Institucionales: Respeto, Solidaridad y Compañerismo.

### **Elección de abanderado y escolta.**

Para la elección se tomarán en cuenta las condiciones acordadas por la totalidad del personal docente y directivo.

- 1- Ser alumno regular de 4° año.
- 2- Contar con el más alto promedio entre los alumnos de 4° año, obtenido de sus calificaciones finales de 1° a 4° año.
- 3- No poseer sanciones disciplinarias durante su trayectoria escolar.
- 4- No tener asignaturas pendientes de aprobación. No serán consideradas las pendientes por equivalencias.

Se considerará para la elección a los alumnos que reúnan estas condiciones, independientemente del establecimiento escolar donde hayan cursado sus estudios en los años anteriores.





El Alumno/a que hubiese obtenido el más alto puntaje será asignado abanderado.

Los alumnos que obtuvieran los mayores puntajes subsiguientes, serán primera y segunda escolta respectivamente. En caso de empate, todos los que estén en dicha situación serán designados escoltas.

Una vez seleccionados se distribuirán las Banderas y escoltas de la siguiente manera:

- **1° promedio:** Abanderado – Bandera Nacional.
- **2° promedio:** 1° Escolta – Bandera Nacional.
- **3° promedio:** 2° Escolta – Bandera Nacional.
- **4° promedio:** Abanderado – Bandera de la Provincia de Santa Fe
- **5° promedio:** Escolta – Bandera de la Provincia de Santa Fe
- **6° promedio:** Escolta – Bandera de la Provincia de Santa Fe
- **7° promedio:** Abanderado – Bandera Municipal
- **8° promedio:** Escolta – Bandera Municipal
- **9° promedio:** Escolta – Bandera Municipal

En caso de indisposición del abanderado, será reemplazado por el primer o segundo escolta.

El traspaso de banderas se llevará a cabo en el Acto de cierre del Ciclo Lectivo.

### **Obligaciones de los abanderados y escoltas**

- Mantener una actitud responsable y comprometida con la Institución y la función que desempeña.
- Responder al requerimiento de la escuela cuando esta así lo disponga.
- Respetar la vestimenta adecuada.
- Poner en conocimiento de las autoridades de la escuela, con la debida antelación, los casos de fuerza mayor que imposibiliten su presencia en un acto.
- Guardar la Bandera una vez finalizado el acto.

### **Pérdida de los cargos de abanderados y escoltas**



El cargo de abanderado y escolta se perderá cuando el alumno/a reciba alguna sanción disciplinaria o pierda su condición de alumno regular