

Guía para la elaboración del Plan de Convivencia de centro

*Departamento de Educación, Política
Lingüística y Cultura del país Vasco
(2016)*

Herramientas

DENOMINACIÓN

Guion para describir el proceso de elaboración del Plan de Convivencia.

OBJETIVO

Realizar una descripción breve del proceso que ha seguido el centro en la elaboración del Plan de Convivencia.

METODOLOGÍA PARA LA DINAMIZACIÓN

El grupo responsable de dinamizar la elaboración del Plan de Convivencia será el encargado de su realización.

GUION PARA DESCRIBIR EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE CONVIVENCIA

- **Planificación.** Breve descripción del proceso (fase de sensibilización, fase de diagnóstico, definición de objetivos, propuestas de actividades, etc.), grupo o comisión participante y temporalización, grupo o comisión encargado de su redacción y difusión...
- **Descripción de los grupos de trabajo y/o comisiones.** Participantes, responsables del grupo, periodicidad de reuniones, nivel de implicación, etc.
- **Metodologías, estrategias y recursos utilizados.** Si se han organizado conferencias con expertos, charlas informativas, debates, participación en cursos de formación, etc.
- **Descripción de experiencias positivas, objetivos logrados... durante el proceso.** Aquellas acciones que merezcan ser descritas por su éxito de participación, o de logro, y que puedan servir de ejemplo para otros centros.
- **Redacción del Plan de Convivencia.** De acuerdo con lo establecido en el PEC se abordará necesariamente la construcción de una convivencia positiva, la prevención de conflictos y el tratamiento de los mismos. Incluirá la respuesta a las necesidades prioritarias detectadas, así como un plan de formación.
- **Difusión del Plan de Convivencia y de su proceso de elaboración.** Describir el proceso seguido y el propio plan, para que la comunidad escolar lo conozca.

DENOMINACIÓN

Nuestra definición de convivencia (opción 1).

OBJETIVO

Definir aquello que la comunidad educativa entiende por convivencia positiva.

METODOLOGÍA PARA LA DINAMIZACIÓN***Primera sesión de trabajo***

Existen dos opciones. Esta *opción 1* plantea una dinámica de trabajo más abierta que la *opción 2* (ver *herramienta H2.2*). El equipo responsable de la elaboración del Plan de Convivencia decidirá cuál de las dos posibilidades poner en marcha, aunque pueden usarse ambas.

Las dos opciones pueden comenzar a utilizarse de manera individual. Una vez que cada participante la haya completado, puede pasarse a un debate en pequeño grupo y de aquí al gran grupo. Las conclusiones del gran grupo se recogerán en la ficha preparada para esta finalidad.

Los pasos anteriores pueden ser realizados en una única sesión de trabajo.

Una vez finalizado este primer proceso, el equipo coordinador se encargará de resumir todas las aportaciones realizadas en el gran grupo, siempre tratando de integrarlas lo máximo posible en la definición provisional de convivencia.

Segunda sesión de trabajo

La definición provisional puede ser revisada en pequeños grupos (cada uno de los estamentos separadamente o mezclados) en otra sesión específicamente dedicada a ello. Estos se volverían a juntar en gran grupo para acordar el texto definitivo. También es posible que la dinámica de esta sesión de trabajo sea únicamente en gran grupo.

La formulación de las cuestiones y preguntas que aparecen en ambas opciones es genérica y no está dirigida específicamente a ningún estamento (profesorado, familias, alumnado, etc.), por lo que conviene que el equipo coordinador las adapte en función de quién las vaya a utilizar.

2.1. NUESTRA DEFINICIÓN DE CONVIVENCIA | opción 1

PRIMERA PARTE

1. ¿Qué es para ti una buena convivencia? Piensa en lo positivo de la convivencia, sueña cómo te gustaría que fuera.

--

2. ¿Qué esperas de la convivencia?, ¿cuáles son tus **expectativas?**, ¿cómo te gustaría sentirte?

Con las alumnas y los alumnos:

--

Con el profesorado:

--

Con el PAS y el personal de transporte y comedores:

--

Con las familias:

--

3. Cada espacio del centro está pensado para satisfacer unas necesidades. En la vida cotidiana del centro, ¿se consigue este objetivo?

--

¿Es necesario introducir cambios en los espacios y en los tiempos de nuestro centro?

--

4. ¿Qué entiendes por normas de convivencia?

--

Y, ¿por disciplina?

--

5. Seguimos con las **normas de convivencia**...

¿Han de ser justas, necesarias y elaboradas más para prevenir que para castigar?

¿Han de contemplar las situaciones de riesgo y vulnerabilidad?

¿Tienen que protegernos a todos y a todas?

¿Quién ha de elaborarlas?

6. En la vida del centro, en la convivencia, se manifiestan diferentes intereses, ideas, expectativas, etc., que nos pueden llevar a un conflicto. Pero...

¿Cómo vivo los conflictos?

- Como un ataque a mi persona
- Con sensación de impotencia y rabia
- Como algo que me hace preguntarme cosas
- ...

¿Cómo los transformo?

- Gestionando pequeños cambios...
- Tratando de tomar conciencia y asumiendo mi responsabilidad...
- Buscando una sanción para quien considero culpable...
- ...

Las **medidas correctoras**, ¿cómo podríamos lograr que favorezcan la reparación del daño y restablezcan las relaciones?

¿Qué **factores** podemos tener en cuenta para **resolver los conflictos** lo más fácilmente posible, de forma creativa y constructiva?

SEGUNDA PARTE

Define la **convivencia positiva** en tu centro | pequeño grupo

Define la **convivencia positiva** en tu centro | gran grupo

TERCERA PARTE

Definición de la **convivencia positiva** en el centro

DENOMINACIÓN

Nuestra definición de convivencia (opción 2).

OBJETIVO

Definir aquello que la comunidad educativa entiende por convivencia positiva.

METODOLOGÍA PARA LA DINAMIZACIÓN***Primera sesión de trabajo***

Existen dos opciones. La *opción 1* (ver *herramienta H2.1*) plantea una dinámica de trabajo más abierta que la *opción 2*. El equipo responsable de la elaboración del Plan de Convivencia decidirá cuál de las dos posibilidades poner en marcha, aunque pueden usarse ambas.

Las dos opciones pueden comenzar a utilizarse de manera individual. Una vez que cada participante la haya completado, puede pasarse a un debate en pequeño grupo y de aquí al gran grupo. Las conclusiones del gran grupo se recogerán en la ficha preparada para esta finalidad.

Los pasos anteriores pueden ser realizados en una única sesión de trabajo.

Una vez finalizado este primer proceso, el equipo coordinador se encargará de resumir todas las aportaciones realizadas en el gran grupo, siempre tratando de integrarlas lo máximo posible en la definición provisional de convivencia.

Segunda sesión de trabajo

La definición provisional puede ser revisada en pequeños grupos (cada uno de los estamentos separadamente o mezclados) en otra sesión específicamente dedicada a ello, que al final se volverían a juntar en gran grupo para acordar la definición definitiva. También es posible que la dinámica de esta sesión de trabajo sea únicamente en gran grupo.

La formulación de las cuestiones y preguntas que aparecen en ambas opciones es genérica y no está dirigida específicamente a ningún estamento (profesorado, familias, alumnado, etc.), por lo que conviene que el equipo coordinador las adapte en función de quién las vaya a utilizar.

2.2. NUESTRA DEFINICIÓN DE CONVIVENCIA | opción 2

PRIMERA PARTE

¿Qué es la **convivencia positiva** en nuestro centro? ¿Qué es, para ti, la convivencia positiva?

Con esta herramienta priorizarás los elementos más importantes, para ti, de la convivencia positiva.

Tienes 10 puntos para repartir, según tu criterio, entre los posibles aspectos relevantes de la convivencia positiva. Hazlo según la importancia que tengan para ti.

a	Participación: en decisiones, debates, en compromiso hacia trabajos comunes, en implicación, en sentir el centro “tuyo”...	
b	Libertad de expresarte: posibilidad real de dar tu opinión y punto de vista, clima de respeto hacia todas las posturas (las próximas, las distintas...).	
c	Sentimiento de seguridad: me veo seguro/a en el centro, tanto a nivel físico como psicológico...	
d	Tengo posibilidad de defenderme y explicarme en situaciones conflictivas (mecanismos y protocolos de poder explicarme y proteger mis derechos...).	
e	Sentirme a gusto en el ambiente de trabajo.	
f	Autoridad: hay una jerarquía racional, respetuosa, tenemos mecanismos para acordar normas...	
g	Percepción de que en el centro existen la ayuda y el cuidado mutuos . Todos y todas estamos confiados .	
h	Cuando hay conflictos , tenemos mecanismos éticos de transformación de los mismos de modo que todos/as salgamos mejorados.	
i	El clima de convivencia del aula es positivo: poca tensión emocional, trabajo cooperativo, altas expectativas para todos y todas, uso de metodologías que potencian la convivencia.	
j	Integración enriquecedora de la diversidad (capacidades, identidades afectivo-sexuales, culturas, edades, formas de ser). Cada persona es aceptada, estimada e incluida.	
k	Las relaciones son de consideración y respeto mutuos .	

SEGUNDA PARTE

Define la **convivencia positiva** en tu centro | pequeño grupo

Define la **convivencia positiva** en tu centro | gran grupo

TERCERA PARTE

Definición de la **convivencia positiva** en el centro

DENOMINACIÓN

Diagnóstico de la convivencia del centro. Profesorado.

OBJETIVO

Realizar el diagnóstico de la convivencia del centro.

METODOLOGÍA PARA LA DINAMIZACIÓN

Estas herramientas son complementarias de las herramientas H 2.1 y H 2.2 que abordaban la *definición de la convivencia positiva*. Pueden utilizarse en el orden en que aparecen en esta guía o en el orden contrario. Este último caso es válido para los centros que valoran que es mejor abordar primeramente el diagnóstico de la situación y a partir del mismo, la definición de convivencia positiva.

El profesorado

1ª parte ¿dónde estamos?

2ª parte: Categorización de los diferentes malestares y conflictos e identificación de las causas.

Se recomienda una sesión de trabajo para realizar ambas partes.

Proponemos que la tabla [1] se complete en pequeños grupos de trabajo. Una vez completada, la persona responsable del grupo trasladará la puntuación al gráfico [2].

La tabla [1] también puede ser completada individualmente. En este caso será el equipo de coordinación el que traslade la puntuación al gráfico [2].

El análisis que se propone en la tabla [3] y la categorización de la *segunda parte* proponemos que se hagan en pequeño grupo en una segunda sesión de trabajo.

Una vez que todos los pequeños grupos han concluido la actividad, el equipo coordinador unirá todas sus aportaciones en una única ficha resumen (ver *herramienta H 3.5*).

3.1. DIAGNÓSTICO DE LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO | profesorado

PRIMERA PARTE

[Ámbitos: política educativa, organización y gestión de la convivencia, transformación y ética del conflicto, participación, emociones, sentimientos e identidad, procesos de enseñanza-aprendizaje, estilo docente]

1) Valora las siguientes afirmaciones del 1 al 4 según consideres que el centro está más cerca de una o de otra.

	POLITICA EDUCATIVA	4	3	2	1	POLITICA EDUCATIVA
1	Se hacen esfuerzos por conseguir un Equipo Directivo que lidere los procesos innovadores del centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No se trabaja por un Equipo Directivo que dinamice y lidere los procesos que son realmente necesarios para la mejora del centro.
2	Conseguir la madurez personal del alumnado, una buena convivencia y la equidad son los ejes educativos de nuestro centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La búsqueda de buenos resultados académicos y preparar al alumnado para que sea competitivo son los ejes educativos de nuestro centro.
3	Se aplican criterios de heterogeneidad e inclusividad en la organización y gestión del centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se aplican criterios homogeneizadores al configurar grupos específicos, con el objetivo de garantizar los mínimos en algunas personas y de desarrollar al máximo sus potencialidades en otras.
4	El profesorado cuenta con espacios y tiempos para la coordinación y la formación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La junta evaluadora y la reunión rutinaria de etapa/ciclo/departamento son los únicos espacios de coordinación entre docentes.
5	El centro cuenta con un plan de formación motivador con actividades orientadas al alumnado, el PAS, las familias y el profesorado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Las actividades de formación no están articuladas desde el mismo centro. El centro no se preocupa, no organiza la formación.
6	Se está promoviendo la mejora en nuestro centro a través del autoanálisis y la evaluación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aunque existan presiones externas sobre la evaluación o la mejora, esto no supone mejora real para el centro.
7	Se promueven conductas pro-sociales en el alumnado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se considera que las actitudes del alumnado forman parte de su personalidad y no se pueden cambiar.

	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA	4	3	2	1	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA
8	Las relaciones se fundamentan en los derechos y deberes de todas las personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Las personas y grupos de poder imponen de forma autoritaria sus criterios de funcionamiento de centro.
9	La comunidad educativa conoce, participa en su elaboración y asume las normas de convivencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La normativa es un documento desconocido y/o caduco que la comunidad educativa no asume como instrumento de convivencia.
10	Son más las actuaciones preventivas que las de urgente intervención ante el conflicto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No hay previsión ni límites claros y los mecanismos de actuación son ineficaces para hacer frente a las situaciones de conflicto.
11	Las normas se aplican de forma rigurosa y flexible.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La normativa es injusta y/o se aplica arbitrariamente.
12	Nuestro ROF es educativo e inclusivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La normativa y procedimientos de convivencia tienen carácter punitivo.
13	Se organizan actividades para potenciar el conocimiento entre las personas y fomentar un clima agradable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cada estamento organiza sus celebraciones según sus propios criterios. Entiende que no hay que hacer nada más.
14	El centro educativo es un espacio seguro y confortable donde se vive y convive saludablemente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El centro educativo es un lugar desagradable y las amenazas y humillaciones dificultan vivir y convivir saludablemente.
15	Los conflictos se abordan constructivamente con diálogo, empatía y asertividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se llama gestión de la convivencia a la administración de medidas disciplinarias punitivas.
16	El apoyo entre iguales, la comunicación y la mediación son estrategias habituales en el centro para la convivencia positiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La regulación de la convivencia en nuestro centro se realiza a través de estructuras jerárquicas que actúan sin criterios predeterminados ni conocidos.
17	El centro utiliza recursos personales y materiales para el desarrollo del proyecto de convivencia positiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No se plantea el dedicar recursos humanos ni materiales para la dinamización y sostenimiento del proyecto.

	TRANSFORMACIÓN Y ÉTICA DEL CONFLICTO	4	3	2	1	TRANSFORMACIÓN Y ÉTICA DEL CONFLICTO
18	En nuestro centro se impulsan la autorregulación y la corresponsabilidad en la construcción de la convivencia positiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se respeta sólo a quien tiene autoridad y responsabilidad, la ley del más fuerte es la que impera y cada cual se defiende como puede.
19	Se acepta que los conflictos son una realidad en las relaciones interpersonales y se acogen como elementos potenciadores del desarrollo personal y grupal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El conflicto únicamente genera sufrimiento, hay que erradicarlo y las personas culpables del desorden tienen un merecido castigo para escaimiento propio y de la comunidad.
20	El diálogo, la aceptación de la otra persona y sus diferencias y la búsqueda de acuerdos son estrategias habituales en nuestra convivencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No existen criterios consensuados sino que depende del talante personal de cada cual cómo se intervenga en la convivencia.
21	En situaciones conflictivas se da la escucha y el apoyo personal como primer paso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No hay más que una versión del conflicto, no se escucha ni se arroja como persona a quienes están implicadas o implicados.
22	Se crean y sistematizan para toda la comunidad educativa unos tiempos y espacios para la escucha, la calma y la búsqueda de alternativas al conflicto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En situaciones de conflicto se actúa sobre la marcha, con inmediatez o de forma inmediata.
23	Existe un repertorio de medidas de intervención educadoras asumidas por toda la comunidad que buscan la relación entre la acción, sus consecuencias y su reparación y sobretodo el cuidado a la persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se cree que hay que castigar la falta cometida con algo que realmente importe y cueste sufrimiento a la persona que la ha cometido.

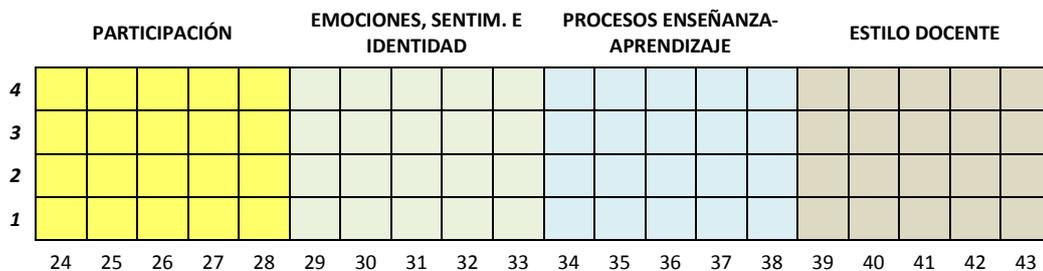
	PARTICIPACIÓN	4	3	2	1	PARTICIPACIÓN
24	Se potencian la asamblea de aula y la junta de delegadas y delegados como mecanismos participativos importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No existe ni se potencia la representación del alumnado en ningún ámbito.
25	La comunicación en el centro es fluida, hay transparencia y accesibilidad al diálogo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No hay comunicación, o cuando la hay, dominan el ocultismo, los reproches y la cerrazón de posturas.
26	Los sistemas de representación y los mecanismos de intercambio y devolución de la información son eficaces.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No existen o no funcionan los sistemas de representación y los mecanismos de intercambio y devolución de la información
27	Hay acuerdo y coherencia en las actuaciones del centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La improvisación y los intereses encontrados hacen que cada cual actúe desde el sálvese quien pueda.
28	Se consensuan formas de relación y tratamiento respetuoso entre familias, alumnado, PAS y profesorado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Entre alumnado, profesorado, familias y PAS no hay unos mínimos de tratamiento respetuoso y relación armónica.

	EMOCIONES, SENTIMIENTOS E IDENTIDAD	4	3	2	1	EMOCIONES, SENTIMIENTOS E IDENTIDAD
29	La ayuda mutua es una característica de las relaciones en nuestro centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No se muestra interés ni se realizan intervenciones en conflictos a no ser que no quede otro remedio.
30	Se tiene la convicción de que se avanza contando con las posibilidades, superando las dificultades y aprendiendo de los errores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ante las frustraciones y los errores, el desánimo suele vencer.
31	Se organizan actividades de acogida, intercambio y reconocimiento de todas las personas de la comunidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No hay actividades específicas de conocimiento e intercambio más allá de las que se dan en el aula de modo espontáneo.
32	Toda persona tiene posibilidad real de elección y decisión en lo que le compete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El funcionamiento real no es democrático y tampoco es posible la toma de decisiones personales.
33	El optimismo en el ambiente de trabajo y las posibilidades de aprendizaje y éxito educativo caracterizan a nuestro centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El fracaso escolar y/o el pesimismo son la tónica generalizada.

	PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	4	3	2	1	PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
34	La flexibilidad en el desarrollo del currículum permite atender el aprendizaje social y emocional y el desarrollo de la convivencia positiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La escuela no se plantea asumir todas las necesidades educativas que la sociedad le impone porque va en detrimento de los contenidos que también se le exigen.
35	Los contenidos y actividades que se programan tienen en cuenta los intereses y necesidades del alumnado al cual se ha motivado previamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se imparte el currículum preceptivo sin más.
36	El alumnado participa en la elección y diseño de las actividades de aprendizaje y conoce los objetivos que se persigue con ellas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El profesorado diseña e imparte las clases con su único criterio.
37	Se fomenta el trabajo con diferentes fuentes y tratamiento de la información.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Es habitual no crear diversidad de opiniones e informaciones.
38	Se potencia el trabajo cooperativo y/o interactivo para lograr el aprendizaje de todas y todos y la mejora de las relaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No se tiene en cuenta la diversidad de ritmos, ni de puntos de partida.

	ESTILO DOCENTE	4	3	2	1	ESTILO DOCENTE
39	Se cuida el desarrollo del grupo, el compartir y promover la cooperación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cada cual se las arregla como puede, se relaciona individualmente con el profesorado.
40	Hay confianza entre las personas implicadas en la relación educativa y eso produce seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Entre las personas se percibe desconfianza y sensación de inseguridad y eso produce miedo.
41	La valoración y el reconocimiento de las personas están generalizadas en las relaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El reproche y la descalificación son la tónica dominante en las relaciones.
42	La profesionalidad y la implicación, el entusiasmo, el compromiso para enseñar y aprender producen bienestar para la comunidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La monotonía, las dificultades o el agotamiento provocan distancia o enfrentarse cada día a la escuela con desgana.
43	Se mantienen altas expectativas en todas y cada una de las personas de la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No se espera nada especial de nadie de la comunidad educativa.

2) Traslada las puntuaciones al siguiente gráfico. Este sería el perfil del centro según tu percepción.



3) Analiza la gráfica.

	números	anotaciones
Puntos fuertes (buenas prácticas/apoyos)		
Debilidades (situaciones problemáticas)		
Elementos de mejora con mayor potencia transformadora.		
Elementos de mejora más adecuados al centro para empezar.		

SEGUNDA PARTE

[Categorización de los diferentes malestares y conflictos e identificación de las causas]

1) Anota los malestares y conflictos detectados en el proceso de reflexión anterior y busca las causas profundas de los mismos.

	TIPO DE MALESTAR O CONFLICTOS	CAUSAS	grado incidencia			
			1	2	3	4
POLÍTICA EDUCATIVA						
ORG. Y GESTIÓN CONVIVENCIA						
TRANSFORM. Y ÉTICA CONFLICTO						
PARTICIPACIÓN						
EMOCIÓN, SENTIM, IDENTIDAD						
ENSEÑANZA- APRENDIZAJE						
ESTILO DOCENTE						

[1] rara vez [2] a veces [3] a menudo [4] muy frecuentemente

DENOMINACIÓN

Diagnóstico de la convivencia del centro. Alumnado.

OBJETIVO

Realizar el diagnóstico de la convivencia del centro.

METODOLOGÍA PARA LA DINAMIZACIÓN

Estas herramientas son complementarias de las herramientas H 2.1 y H 2.2 que abordaban la *definición de la convivencia positiva*. Pueden utilizarse en el orden en que aparecen en esta guía o en el orden contrario. Este último caso es válido para los centros que valoran que es mejor abordar primeramente el diagnóstico de la situación y a partir del mismo, la definición de convivencia positiva.

El alumnado

Se recomienda una sesión de trabajo.

Proponemos que la ficha se complete en primer lugar de forma individual y posteriormente por pequeños grupos de trabajo.

Una vez que todos los grupos pequeños han concluido su trabajo, el equipo coordinador unirá todas sus aportaciones en una única ficha.

En el caso de que después del trabajo en pequeños grupos se haga una reflexión en el gran grupo, alguien del equipo coordinador, o bien quien esté coordinando la sesión de trabajo, se encargará de recoger todas las aportaciones en una única ficha.

3.2. DIAGNÓSTICO DE LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO | alumnado

[Causas de lo que nos hace sentir bien y mal]

1) Entra en tu espacio personal y recuerda los momentos en los que sientes bien. Completa la siguiente tabla:

		SITUACIÓN	CAUSAS	¿QUÉ HACER PARA MANTENERLAS?
ME SIENTO BIEN CUANDO...	<i>Conmigo</i>			
	<i>Con mis compañeras y compañeros</i>			
	<i>En mis relaciones con el profesorado</i>			
	<i>En mis relaciones con el/la conserje, monitores/as...</i>			
	<i>Con las actividades de clase</i>			
	<i>Con mi trabajo y resultados</i>			
	<i>Con mi participación en la vida del aula y del centro</i>			
	<i>Con las normas de centro y de aula</i>			
	<i>Con la gestión de los conflictos</i>			

2) Entra en tu espacio personal y recuerda los momentos en los que sientes mal. Completa la siguiente tabla:

		SITUACIÓN	CAUSAS	¿QUÉ HACER PARA MEJORAR?
ME SIENTO MAL CUANDO...	<i>Conmigo</i>			
	<i>Con mis compañeras y compañeros</i>			
	<i>En mis relaciones con el profesorado</i>			
	<i>En mis relaciones con el/la conserje, monitores/as...</i>			
	<i>Con las actividades de clase</i>			
	<i>Con mi trabajo y resultados</i>			
	<i>Con mi participación en la vida del aula y del centro</i>			
	<i>Con las normas de centro y de aula</i>			
	<i>Con la gestión de los conflictos</i>			

DENOMINACIÓN

Diagnóstico de la convivencia del centro. Familias.

OBJETIVO

Realizar el diagnóstico de la convivencia del centro.

METODOLOGÍA PARA LA DINAMIZACIÓN

Estas herramientas son complementarias de las herramientas H 2.1 y H 2.2 que abordaban la *definición de la convivencia positiva*. Pueden utilizarse en el orden en que aparecen en esta guía o en el orden contrario. Este último caso es válido para los centros que valoran que es mejor abordar primeramente el diagnóstico de la situación y a partir del mismo, la definición de convivencia positiva.

Las familias

Se recomienda una sesión de trabajo.

Proponemos que la ficha se complete en primer lugar de forma individual y posteriormente por pequeños grupos de trabajo.

Una vez que todos los grupos pequeños han concluido su trabajo, el equipo coordinador unirá todas sus aportaciones en una única ficha.

En el caso de que después del trabajo en pequeños grupos se haga una reflexión en el gran grupo, alguien del equipo coordinador, o bien quien esté coordinando la sesión de trabajo, se encargará de recoger todas las aportaciones en una única ficha.

3.3. DIAGNÓSTICO DE LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO | familias

[Causas de lo que nos hace sentir bien y mal]

1) Entra en tu espacio personal y recuerda los momentos que te hacen sentir bien. Escríbelos en la siguiente tabla:

		SITUACIÓN	CAUSAS	¿QUÉ HACER PARA MANTENERLAS?
ME HACE SENTIR BIEN...	<i>Con las madres y padres del centro</i>			
	<i>La relación que tengo con el profesorado</i>			
	<i>La forma de trabajo en clase</i>			
	<i>Las notas y los resultados</i>			
	<i>El comportamiento de mi hija o hijo</i>			
	<i>La forma que tengo de participar en el centro</i>			
	<i>En relación a las normas de convivencia</i>			
	<i>Sobre la gestión de los conflictos en el centro</i>			
	<i>El trato que el profesorado da al alumnado</i>			
	<i>La competencia del centro para desarrollar la competencia social y la convivencia positiva</i>			

2) Entra en tu espacio personal y recuerda los momentos que te hacen sentir a disgusto. Escríbelos en la siguiente tabla:

		SITUACIÓN	CAUSAS	¿QUÉ HACER PARA MEJORARLAS?
ME HACE SENTIR MAL...	<i>Con las madres y padres del centro</i>			
	<i>La relación que tengo con el profesorado</i>			
	<i>La forma de trabajo en clase</i>			
	<i>Las notas y los resultados</i>			
	<i>El comportamiento de mi hija o hijo</i>			
	<i>La forma que tengo de participar en el centro</i>			
	<i>En relación a las normas de convivencia</i>			
	<i>Sobre la gestión de los conflictos en el centro</i>			
	<i>El trato que el profesorado da al alumnado</i>			
	<i>La competencia del centro para desarrollar la competencia social y la convivencia positiva</i>			

DENOMINACIÓN

Diagnóstico de la convivencia del centro. Personal de Administración y Servicios.

OBJETIVO

Realizar el diagnóstico de la convivencia del centro.

METODOLOGÍA PARA LA DINAMIZACIÓN

Estas herramientas son complementarias de las herramientas H 2.1 y H 2.2 que abordaban la *definición de la convivencia positiva*. Pueden utilizarse en el orden en que aparecen en esta guía o en el orden contrario. Este último caso es válido para los centros que valoran que es mejor abordar primeramente el diagnóstico de la situación y a partir del mismo, la definición de convivencia positiva.

El Personal de Administración y Servicios

Se recomienda una sesión de trabajo.

Proponemos que la ficha se complete en primer lugar de forma individual y posteriormente por pequeños grupos de trabajo.

Una vez que todos los grupos pequeños han concluido su trabajo, el equipo coordinador unirá todas sus aportaciones en una única ficha.

En el caso de que después del trabajo en pequeños grupos se haga una reflexión en el gran grupo, alguien del equipo coordinador, o bien quien esté coordinando la sesión de trabajo, se encargará de recoger todas las aportaciones en una única ficha.

3.3. DIAGNÓSTICO DE LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO | personal no docente

[Causas de lo que nos hace sentir bien y mal]

1) Entra en tu espacio personal y recuerda los momentos que te hacen sentir bien. Escríbelos en la siguiente tabla:

		SITUACIÓN	CAUSAS	¿QUÉ HACER PARA MANTENERLAS?
ME HACE SENTIR BIEN...	<i>Con las madres y padres del centro</i>			
	<i>La relación que tengo con el profesorado</i>			
	<i>La relación que tengo con el equipo directivo</i>			
	<i>La forma que tengo de participar en el centro</i>			
	<i>En relación a las normas de convivencia</i>			
	<i>Sobre la gestión de los conflictos en el centro</i>			
	<i>El trato que el profesorado da al alumnado</i>			
	<i>La competencia del centro para desarrollar la competencia social y la convivencia positiva</i>			

2) Entra en tu espacio personal y recuerda los momentos que te hacen sentir a disgusto. Escríbelos en la siguiente tabla:

		SITUACIÓN	CAUSAS	¿QUÉ HACER PARA MEJORARLAS?
ME HACE SENTIR MAL...	<i>Con las madres y padres del centro</i>			
	<i>La relación que tengo con el profesorado</i>			
	<i>La relación que tengo con el equipo directivo</i>			
	<i>La forma que tengo de participar en el centro</i>			
	<i>En relación a las normas de convivencia</i>			
	<i>Sobre la gestión de los conflictos en el centro</i>			
	<i>El trato que el profesorado da al alumnado</i>			
	<i>La competencia del centro para desarrollar la competencia social y la convivencia positiva</i>			

DIAGNÓSTICO DE LA CONVIVENCIA EN EL CENTRO

RESUMEN DE LAS FORTALEZAS DETECTADAS						
Fortalezas detectadas [1]	Detectado por... [2]	Posibles causas [3]	Grado de incidencia [4]			
			1	2	3	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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESUMEN DE LOS PRINCIPALES MALESTARES DETECTADOS Y SUS CAUSAS						
Malestares o conflictos detectados [1]	Detectado por... [2]	Posibles causas [3]	Grado de incidencia [4]			
			1	2	3	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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[1] Se procurará redactarlos con la máxima concreción posible.

[2] Alumnado, profesorado, familias, personal no docente...

[3] Se trata de trascender de los efectos de aquellos hechos, conductas, situaciones... que observamos y nos crean bienestar/malestar, y analizar en profundidad las causas que los producen.

[4] Tiene por objeto visualizar la relevancia real del bienestar/malestar para la convivencia del centro. Ejemplo: puede haber un hecho concreto, que haya creado un profundo malestar en la comunidad educativa, pero que por tratarse de un hecho aislado no sea relevante para la convivencia del centro. La clave utilizada es: [1] rara vez; [2] a veces; [3] a menudo; [4] muy frecuentemente.

