



UNIVERSIDAD SIGLO 21
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN
TRABAJO FINAL DE GRADO

PLAN DE INTERVENCIÓN: Acuerdos Escolares de Convivencia (AEC): una
construcción institucional colectiva.

**PROYECTO: “CAPACITACIÓN DOCENTE EN
EL INSTITUTO SANTA ANA”.**

Autora: Melisa Ailen Biancciotti

DNI: 40277695

Legajo: VEDU018760

Tutora: Lic. Sandra Del Valle Soria

Rufino, Santa Fe, 2023

Domingo 2 de Julio de 2023, Córdoba.

Dedicatoria

Este proyecto, junto a toda la carrera de Licenciatura en Educación, la dedico por un lado a mi familia por siempre darme un apoyo positivo, darme fuerzas y estar junto a mí en cada alegría. Mi familia es la brújula que guía mi camino, la inspiración para caminar hasta lo alto de la montaña, la llama del fuego que no te quema sino que te hace más fuerte. Mi familia nunca te abandona.

Y por otro, mi recorrido completo a quien más me sostuvo, el compañero que elegí para pasar el resto de mis días, mi mejor amigo que nunca me soltó la mano y me ayudó a finalizar esta etapa. Todo hubiera sido más difícil sin su apoyo. Ese compañero que transita el mismo sendero que uno, buscando lo mismo que uno busca. Es la parte que me complementa y un ser esencial. Siendo juntos más que dos, sin dejar de ser uno, ser únicos a la par.

Los amo...

ÍNDICE

Resumen	4
Introducción.....	5
CAPÍTULO I.....	7
1.1. Presentación de línea temática	7
1.2 Síntesis de la institución.....	9
1.2.1. Datos generales	9
1.2.2. Historia.....	10
1.2.3. Misión.....	11
1.2.4. Visión	11
1.2.5. Valores de la Escuela	12
1.2.6. Organigrama.....	13
1.3. Delimitación de la necesidad	14
CAPÍTULO II.....	18
2.1. Objetivo.....	18
2.1.1. Objetivo general	18
2.1.2. Objetivos específicos.....	18
2.2. Justificación	19
2.3. Marco Teórico.....	22
CAPÍTULO III	29
3.1. Plan de Intervención	29

3.1.1. Reunión con la Gestión escolar	31
3.1.2. Invitaciones a la comunidad educativa.....	31
3.1.3. Actividades.....	33
3.2. Cronograma.....	48
3.2.1. Cronograma del Plan de intervención	49
3.3. Recursos	50
3.4. Presupuesto	51
3.5. Evaluación.....	52
CAPÍTULO IV	59
4.1. Resultados esperados	59
4.2. Conclusión	61
Referencias	62
Anexos	66

RESUMEN

Planteando la necesidad de trabajar sobre “Gobiernos Educativos y Planeamiento”, para luego hacer énfasis en “Acuerdos Escolares de Convivencia” en el Instituto Santa Ana, ubicado en la ciudad de Córdoba, se lleva a cabo el objetivo general del plan de intervención: “Desarrollar capacitaciones docentes donde se logren nuevos conocimientos, sobre mediación escolar, que mejoren la formación de los educadores a través del empleo de la teoría cognitiva, del Instituto Santa Ana de la localidad de Córdoba, durante todo el ciclo lectivo 2024”. Este plan de intervención se llevará a cabo a través de varias reuniones con los directivos y cuatro seminarios desarrollados por la asesora Lic. Melisa A. Biancciotti. 1) En el primer encuentro se presentará el proyecto a los docentes, incentivando a capacitarse. 2) El segundo seminario se informa sobre mediación escolar como herramienta educativa. 3) El tercer encuentro, junto al asesor, estará el psicopedagogo de la institución, ayudando a identificar los conflictos que afectan al colegio. 4) y por último, en el cuarto encuentro, los docentes lograrán reconocerse como mediadores planteando soluciones a determinados problemas. Finalmente como resultados esperados, los educadores lograran mediar conflictos y guiar a los alumnos, ser una contención, junto a herramientas y estrategias, para un mejor desarrollo institucional. Se concluye, a través de Acuerdos Escolares de Convivencia, que pueden generar una solución positiva y de crecimiento a las problemáticas que ocurren en todos los niveles de la Institución. Tomando como sugerencia la participación de la comunidad e incorporación de nuevos temas para futuros seminarios.

Palabras claves: Mediación Escolar - Rol Docente - Acuerdos Escolares - Competencia - Clima Escolar.

INTRODUCCIÓN

En el sistema educativo los Acuerdos Escolares de Convivencia son fundamentales para el desarrollo institucional, la integración y comunicación, es así que debe ser aplicado en todos los niveles del Instituto Santa Ana, para lograr contribuir y solucionar las necesidades que afecten.

El Instituto Santa Ana es un colegio bilingüe - privado, ubicado en la provincia de Córdoba, Argentina, que cuenta con AEC adaptado a todo el programa institucional. Actualmente cuenta con 407 alumnos y 72 docentes distribuidos en dos turnos, mañana y tarde, con dos orientaciones: Humanidades y Ciencias Sociales.

La propuesta pedagógica constituye la esencia de las actividades educativas, a partir de las cuales se organizan de acuerdo a su naturaleza, problemas, prioridades, alternativas e incluso aprendizajes sostenibles y coherentes. Es por eso que nuestro objetivo es las capacitaciones docentes donde se logren nuevos conocimientos, sobre mediación escolar, que mejoren la formación de los educadores a través del empleo de la teoría cognitiva durante todo el ciclo lectivo 2024.

A continuación, se expresa de forma explícita el plan de trabajo, el mismo está organizado por 4 capítulos, cada uno delimitados en el índice.

Capítulo I: contiene la información sobre la línea temática, los datos de la institución y la delimitación de la necesidad. Se desarrolla que en este plan de invención se hace hincapié en la capacitación docente como necesidad, porque la formación de los educadores debe ser una de las prioridades para que logren tener herramientas ante cualquier situación conflictiva.

Capítulo II: El objetivo principal, objetivos específicos, justificación y el marco teórico donde se brinda la importancia de la capacitación docente y, en este caso, presentando lo que es “Mediación escolar”.

Capítulo III: Se desarrolla el plan de intervención conocido como “El placer de educar: formando docentes” se conforma de reuniones con el equipo directivo, invitaciones a la comunidad educativa y 4 seminarios que serán llevados a cabo con la asesora y licenciada Melisa A. Biancciotti. Además, se encontrará el cronograma de actividades, los recursos, el presupuesto necesario para llevar adelante el proyecto y por último la evaluación con sus instrumentos correspondientes.

Capítulo IV: Podemos ver los resultados esperados y la conclusión. La formación docente es un proceso de reflexión constante sobre la propia práctica con el fin de generar conocimientos superiores que ayuden a los docentes a mejorar e innovar en su práctica diaria. Para finalizar se realiza una evaluación observando o prediciendo los resultados esperados utilizando diversas herramientas para identificar fortalezas, limitaciones y debilidades, y concluir con sugerencias de mejoras a este proyecto.

Por último se encuentran las referencias y anexos utilizados en todo el plan de intervención del Instituto Santa Ana.

CAPÍTULO I

1.1. PRESENTACIÓN DE LÍNEA TEMÁTICA

Dando inicio al plan de intervención que se realizará en el Instituto Santa Ana se observa que:

El gobierno de la institución es llevado a cabo por el consejo directivo, que a su vez, junto con los directores, realiza la selección del personal (docentes) por medio de recomendaciones. Enfatizan la búsqueda en competencias relacionadas con el rol docente en general, con la calidez de su trato interpersonal y con la visión integral de escuela-familia.

La institución cuenta con un equipo docente capacitado, estable y comprometido con su tarea, con voluntad y entusiasmo, que acompaña la formación de los estudiantes a lo largo de su trayecto escolar. (UES 21,2019, Lecc.18, pág.44).

Dada la responsabilidad, importancia y complejidad de la enseñanza, la formación docente permite a los profesionales actualizar y mejorar sus conocimientos y habilidades para formar a los estudiantes.

Acuerdos Escolares de Convivencia" (AEC): una construcción institucional colectiva hace hincapié en los aspectos más específicos: "indagar sobre qué participación tiene la comunidad educativa en la elaboración y ejecución de los acuerdos escolares de convivencia.

Explicitar qué estrategias de enseñanza y aprendizaje se vinculan con los AEC en proyectos institucionales realizados por los docentes de la escuela (UES 21, 2019, pág. 6).

Pensar la convivencia como un espacio construido entre los sujetos de la convivencia escolar, donde se alinean los intereses y necesidades del grupo y se establecen normas grupales a partir del reconocimiento mutuo. El consenso sirve como fin en el reconocimiento de la diversidad de criterios. No se enfatiza la idea de la disciplina como obediencia, sino la necesidad de lograr un ambiente de trabajo adecuado en el que las tareas del proceso de enseñanza y aprendizaje se puedan llevar a cabo de manera constructiva.

Vemos los acuerdos como una guía para la vida escolar, promoviendo la convivencia democrática y capacitando a las escuelas para hacer un contrato con la sociedad. Las reglas de convivencia de la escuela tienen como objetivo mantener, en general, el comportamiento y la disciplina más deseables, actuar con responsabilidad y fomentar una posición de autonomía en lugar de dependencia o subordinación.

Según la Magister Alterman, los Acuerdos Escolares de Convivencia (AEC) configuran el tercer instrumento del dispositivo disciplinario. Se elaboran en las reuniones de delegados junto a los directivos y en la hora grupal con los maestros.

Los AEC denominados “Cuidar la Vida” en general se cumplen a diario, pero también, pueden debilitarse, o directamente no cumplirse. Allí es cuando los niños/as transitan un proceso por momentos frágil. Cuando los acuerdos se caen, necesitan ser repactados. En estas situaciones, la figura del adulto es central, e interviene estableciendo un marco explícito sobre lo permitido y lo prohibido en la institución (Alterman, 2017 p.13).

1.2 SÍNTESIS DE LA INSTITUCIÓN

1.2.1. DATOS GENERALES

El Instituto Santa Ana es un colegio bilingüe - privado, ubicado en la provincia de Córdoba, Argentina y localidad de Córdoba. Se ubica en la dirección Ricardo Rojas 7253, barrio norte conocido como Arguello, aproximadamente a 7 kilómetros del centro de la ciudad.

Es de destacar que la escuela es privada, mixta y laica, y cuenta con una orientación en Humanidades y Ciencias Sociales especializada en idioma inglés. Tiene doble turno obligatorio, con niveles desde jardín, sala de 5, hasta secundaria.

Su desempeño en las redes sociales es muy activo, cuentan con Página Oficial y Facebook donde publican continuamente las actividades que se realizan y sus propuestas como institución. “Aquí se puede observar, a través de comentarios de padres y ex alumnos, cómo valoran la formación académica y humana de los alumnos y la calidez humana y calidad educativa de los directivos, docentes, no docentes, etcétera.” (UES 21, 2019, lecc.7. p.22). Por otro lado, se puede encontrar como contactarte sin problemas.

Tabla N° 1: Datos de la institución escolar.

Teléfono: 03543 42-0449

E-mail: info@institutosantaana.edu.ar

E-mail del director general: bergelrd@yahoo.com.ar

Fuente: Elaboración propia, 2023.

“A nivel ministerial (Dirección General Enseñanza Privada o DIPE), tiene un alto nivel de aceptación, tanto en el desarrollo del proyecto

institucional como en los proyectos de crecimiento” (UES 21, 2019, lecc.8. p.23).

1.2.2. HISTORIA

A lo largo de su historia, se adaptó a múltiples cambios, propios de nuestro sistema educativo nacional y provincial, como así también a las demandas de su comunidad y los devenires socioeconómicos.

En 1979, en la ciudad de Córdoba existía un solo colegio de educación bilingüe inglés-español y uno español francés para satisfacer las necesidades de una educación abierta al mundo. Por acción e iniciativa privada, surge la idea de creación de la institución. Las familias fundadoras anhelaban una formación bilingüe castellano-inglés para sus hijos, pero en la zona no existía ninguna (UES 21, 2019, lecc.9, p 37).

El colegio se fundó en 1980 con tres socios, 1 (un) geólogo desde el lado pedagógico y 2 (dos) inversores que eran arquitectos. Su objetivo era enfocarse no solo en el individuo sino en la familia. Allí fue que se logró un edificio grande donde se brinda educación primaria y secundaria, con todos los servicios de agua, luz, alumbrado, gas y, además, grandes espacios verdes. Es un barrio donde también cuenta con clubes deportivos que enriquecen la calidad de la localidad. Las familias que la conforman tienen una posición económica media en su mayoría y con el tiempo se observa cómo crece y se unen a la comunidad.

Las razones por las que se optó instalarse donde actualmente se encuentra ubicada la organización es que querían grandes espacios verdes para permitir actividades del contacto humano con la naturaleza.

1.2.3. MISIÓN

La idea fundamental del colegio es que los alumnos, a lo largo de su formación, logren autonomía y adquieran competencias que en un futuro sean aplicables al ámbito académico y laboral, por lo cual en clase se investiga, se problematiza, se debate y se construye el conocimiento en forma colectiva. Luego se los evalúa en el proceso (evaluaciones formativas), en los contenidos abordados (evaluación sumativa) y en la aplicación de dichos contenidos (evaluación auténtica) (UES 21, 2019, lecc.24, p.58).

Brindan una educación individualizada, construida sobre el trabajo en equipo y apta para los niveles, priorizando el desarrollo de cada estudiante y estimulando sus competencias individuales.

Se trabaja para la excelencia académica, se forman personas intelectualmente activas, autónomas, curiosas e interesadas por el conocimiento, alumnos que observan atentos, que experimentan, que ensayan, que argumentan, que aceptan equivocarse para conseguir cada vez mejores niveles de producción, de reflexión, de sensibilidad y de objetividad en la lectura del hacer y sentir de sí mismos y de los otros (UES 21,2019, lecc.13, p.37).

1.2.4. VISIÓN

En cuanto a la visión de la institución, puede decirse que es una escuela que considera a cada alumno como un ser único, con una historia y un contexto que se conoce y con un proyecto de vida que se descubre y se potencia. Es una escuela que desarrolla la autoestima y la empatía en sus alumnos para colocarlos en su rol de actores y lectores críticos de la realidad que los rodea (UES 21,2019, lecc.13, p.37).

La propuesta pedagógica de la institución educativa constituye en la esencia de su quehacer educativo, a partir de la cual se organizan las actividades según su

naturaleza multifacética, y los problemas, prioridades, alternativas e incluso un aprendizaje duradero y coherente. Permiten ajustes, modificaciones y adaptaciones que logren construir una base de significado preciso en cuanto a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes y sus familias, docentes y directivos.

1.2.5. VALORES DE LA ESCUELA

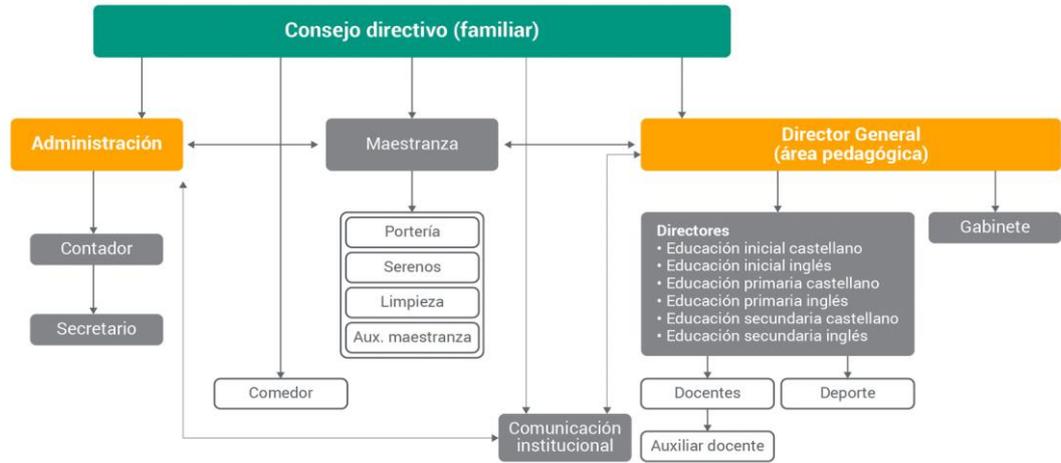
Se propuso contemplar las inquietudes de un sector poblacional que aspiraba a esta educación bilingüe, en un ámbito en donde se diera especial énfasis a valores esenciales del hombre: la libertad, la solidaridad, el respeto, la honestidad y la individualidad, donde el niño y su familia encontrarán la posibilidad de fortalecer su autoestima y prepararse para la apertura a la sociedad (UES 21, 2019, Lecc.9, p. 24).

Esta escuela trata a cada alumno como un ser único, con una historia y un proyecto de vida que exploran y fomentan. Desarrollan la autoestima y la empatía en sus alumnos, posicionándose como actores y lectores críticos de la realidad de su entorno. Trabajan para asegurarse de que sus estudiantes sean hablantes nativos de inglés.

La vida comunitaria en la escuela se basa en el conocimiento de las normas que la rigen, el diálogo para interiorizar las normas y el respeto a las restricciones de quienes las incumplen. Trabajan para mejorar el rendimiento académico, y se consideran personas intelectualmente motivadas, curiosas y conocedoras: personas que observan, experimentan, prueban, argumentan, cometen errores.

1.2.6. ORGANIGRAMA

Figura N° 1: Organigrama del Instituto Santa Ana



Fuente: UES 21, 2019, LECCIÓN 17, p.42

1.3. DELIMITACIÓN DE LA NECESIDAD

Esta institución, perteneciente a la localidad de Córdoba, funciona en un edificio propio y actualmente asisten a ella 407 alumnos y 72 docentes distribuidos en dos turnos, mañana y tarde, con dos orientaciones: Humanidades y Ciencias Sociales.

A lo largo de su historia, se adaptó a múltiples cambios, propios de nuestro sistema educativo nacional y provincial, como así también a las demandas de su comunidad y los devenires socioeconómicos (UES 21, 2019, Lecc. 9, pág. 24).

La capacitación docente es de gran importancia para atender a los docentes tanto de pedagogía secundaria como de educación básica. Los profesionales de la enseñanza se enfrentan a nuevos retos todo el tiempo. Esto nos da la ventaja de compartir diferentes perspectivas, pero también crea el desafío del aprendizaje continuo.

Datos específicos que se realizaron a la institución a través del DAFO.

Figura N°2: Diagnóstico del DAFO



Fuente: UES 21, 2019, Lecc. 35, pág. 127.

El profesor que atiende alumnos de niveles no universitarios tiene cuatro frentes que atender: enseñar alguna materia escolar, para lo que necesita estar al día en su materia y en la didáctica; lograr que se viva el Reglamento de su escuela o centro, que no sólo hace referencia a la disciplina, sino al trato entre compañeros y a seguir los cauces previstos en la relación entre personas; llevar a cabo algunos encargos, que van desde coordinar un ciclo a atender un turno de descanso o de guardia. La orientación de los alumnos forma parte de la atención personalizada a sus necesidades (Mañú Noan y Goyarrola Belda, p. 6).

La institución cuenta con un equipo docente capacitado, estable y comprometido con su tarea, con voluntad y entusiasmo, que acompaña la formación de los estudiantes a lo largo de su trayecto escolar. El perfil docente buscado debe responder a lo siguiente:

- Fluidez verbal, oral y escrita que le otorgue habilidad para exponer en lenguaje técnico y registrar observaciones.
- Creatividad que le permita innovar y anticipar hechos.
- Estabilidad emocional y ajustes rápidos a situaciones de tensión.
- Autocrítica y conocimiento de sus propios valores con sentido de realidad.
- Capacidad para establecer compromisos de persona a persona en la relación docente-alumno y entre pares (UES 21, 2019, Lecc. 18, pp 44-45).

La formación de los estudiantes constituye en realidad el núcleo central de la tarea docente. Por eso el docente está obligado a experimentar

permanentemente sobre las formas más adecuadas para trabajar con ellos... Hablamos de fracaso: reconocer los puntos de lo que no se logra en un acto educativo constituye una excelente posibilidad para modificar la práctica de la enseñanza.

De esta manera, el plan y el programa de estudios pueden convertirse en un eje de conflictos entre los intereses intelectuales y pedagógicos del docente y los intereses de gestión de la institución (Díaz Barriga, 2005. pp.39-40).

Es una necesidad para el crecimiento de la institución el tener personal capacitado para formar estudiantes de todos los niveles.

Figura N°3: Desafíos y obstáculos relacionados con el plan de crecimiento.

Desafíos y obstáculos relacionados con el plan de crecimiento

Si bien en las entrevistas se amplía información sobre este tema, cabe mencionar como desafíos y obstáculos los siguientes:

- Adquisición de inmueble.
- Nuevo personal (docente y no docente) capacitado.
- Mantenimiento de la calidad humana y la educación personalizada.

Fuente: UES 21, 2019, Lecc.35, p 130.

El último acuerdo escolar de convivencia en 2017 del Instituto Santa Ana informa:

La escuela con cultura democrática, debe renovar sus acuerdos o normas periódicamente, porque su población no permanece estable. De lo anteriormente expuesto se desprende la necesidad de actualización y

adaptación a los cambios socioculturales de cada época por lo cual se establece que el AEC, sea revisado y renovado cada tres años.

Las normas y principios acordados se darán a conocer a todos los integrantes de la comunidad educativa, al ingresar a la misma, dejando constancia de este hecho mediante una copia del AEC vigente firmada (UES 21, 2019, Acuerdos Escolares de Convivencia, p.8).

Estos acuerdos también son compartidos en sus redes sociales para toda la comunidad escolar.

CAPÍTULO II

2.1. OBJETIVO

2.1.1. OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar capacitaciones docentes donde se logren nuevos conocimientos, sobre mediación escolar, que mejoren la formación de los educadores a través del empleo de la teoría cognitiva, del Instituto Santa Ana de la localidad de Córdoba, durante todo el ciclo lectivo 2024.

2.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Utilizar distintas técnicas para la capacitación de mediación escolar con los docentes del Instituto Santa Ana para que puedan estar formados para todos los niveles educativos.
- Aplicar en los seminarios, actividades a través de secuencias para la resolución de conflictos escolares e informar sobre cómo ejercer la mediación escolar.
- Proponer herramientas de interés docente donde puedan involucrarse y, así, opinar, reflexionar y participar de manera activa.

2.2. JUSTIFICACIÓN

Este plan de intervención tiene como fin la capacitación docente en el Instituto Santa Ana, no solo porque es una debilidad o problemática de la escuela sino por la importancia que tienen como formadores. Así se informa en el diagnóstico institucional: *“Escasos espacios para la investigación y la capacitación docente”* (UES 21, 2019, Lecc.35, p.127).

Para el autor Freire “los hombres y mujeres que nos formamos desde nuestras prácticas como sujetos capaces de organizar procesos de construcción de conocimientos, ósea de enseñar, porque desarrollamos nuestras capacidades de aprender” (Jara, 2009, p.2). La formación docente se refiere a las políticas que preparan a los educadores con las áreas de conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para desempeñarse eficazmente en la comunidad escolar. Para que pueda potenciar su rol en la institución e incentive a los estudiantes a desenvolverse tanto en la institución como en sociedad.

Según la Ley Nacional 14.473 sobre el estatuto del personal docente

Artículo 1º Se considera docente, a los efectos de esta ley, quien imparte, dirige, supervisa u orienta la educación general y la enseñanza sistematizada, así como a quien colabora directamente en esas funciones, con sujeción a normas pedagógicas y reglamentaciones del presente estatuto (Ley 14.473, 1958, p.1).

Este es el papel de los docentes que los convierte en mediadores entre los estudiantes y el conocimiento. Como profesionales son responsables de guiar a los alumnos en el proceso de enseñanza. Es importante que los maestros puedan crear un ambiente en el aula que aliente a todos a aprender y desarrollar su propio aprendizaje,

en lugar de simplemente copiar todo lo que dicen y hacen. El rol del docente no es sólo informar y disciplinar al grupo, sino también mediar entre los alumnos y su entorno.

“CAPÍTULO XI: Del perfeccionamiento docente. Art. 23. – Las autoridades escolares estimularán y facilitarán la superación técnica y profesional del personal docente en ejercicio, mediante cursos de perfeccionamiento y becas de estudios e investigación en el país y en el extranjero” (Ley 14.473, 1958, p.6).

Adaptar la educación requiere un cambio igualmente importante en el papel de los docentes. Los estudiantes tienen que estudiar todas las materias. Deben actuar como facilitadores cuando enseñan a los estudiantes, brindando conocimientos básicos para ayudar a comprender todo el contenido.

Entonces, generar condiciones para el aprendizaje crítico supone un rol integral de compromiso por parte del educador con todo un proceso de construcción de capacidades, por lo que exige la disposición a asumir el riesgo de compartir búsquedas y preguntas, y no sólo afirmaciones o negaciones; a reconocer que no se tienen todas las respuestas y a estimular el sentido crítico de búsqueda, de inquietud, de no conformismo. (...) De ahí que el rol de un educador democrático sea concebido más como el rol de un desafiador y no el rol de un “facilitador” (Jara, 2009, p.3).

Algunos añaden la condición de que los profesores sean, además, buenos artesanos, capaces de elaborar materiales didácticos propios, de generar recursos, de emplear efectivamente las tecnologías.

Por supuesto, los modernos planteamientos sobre la docencia y el conocimiento profesional requieren de los profesores que sean profesionales reflexivos capaces de documentar y revisar sus prácticas, de escribir y analizar sus diarios, de desplegar una constante mirada crítica sobre las cosas que hacen (Zabalza Beraza y Zabalza Cerdeidiña, 2020, p.11).

Como antecedente se puede tomar el trabajo final de graduación de Puente Barajas, Blanca Delia (2019) sobre el tema “*El rol docente y su importancia en un aula de clases*”. Los objetivos que plantean es primero conocer cuál es el rol del docente y la importancia de este agente en la enseñanza en el aula. El trabajo lleva a describir las características de los formadores a través de la investigación bibliográfica y el análisis de casos, como también explicar los conceptos que surgen de ellos. Finalmente llega a la conclusión, que parte del rol docente es el lado cognitivo, pero también se encuentra el lado moral y socioemocional, ya que continuamente se trabajan los valores con los niños, la disciplina es un gran ejemplo de ello, el maestro tiene que mediar las actitudes hostiles que se puedan llegar a presentar aun cuando parecen ser ajenas a lo académico, pero son situaciones que se deben mediar y que es el instructor el que tiene que hacerlo.

2.3. MARCO TEÓRICO

El presente Trabajo Final de Graduación apunta su mirada a la capacitación docente en el Instituto Santa Ana. Este colegio de doble escolaridad obligatoria, cuenta con 72 docentes que cumplen con determinadas condiciones para estar allí.

La mayoría de los docentes se posiciona en el aspecto cognitivo, es decir, una buena parte toman como gran referente los conocimientos que deben enseñar, pero al mismo tiempo dan cuenta de la comprensión del alumno.

Habitualmente, se utilizan las palabras maestro, docente, profesor, educador o instructor para designar a aquella persona que se dedica a la tarea de la enseñanza. El Diccionario de la lengua española contiene algunas definiciones que ahora son pertinentes tener en cuenta. El término maestro, por ejemplo, designa a la “persona que enseña una ciencia, arte u oficio, o tiene título para hacerlo”; se define al docente como la “persona que enseña”; educador es aquella persona “que educa”; profesor es “la persona que ejerce o enseña una ciencia o arte” e instructor es la persona “que instruye” (Gaviria Cortés y Moreno López, 2023, p.88).

Sabemos que la docencia está en constante contacto con los alumnos. Por lo tanto, es muy importante que los maestros entiendan a cada estudiante. Para poder avanzar a nivel macro, los grupos son heterogéneos, por un lado, cada uno tiene sus propias características de singularidad, diferenciación y demanda. Las emociones son diferentes y, a veces, inconsistentes, por lo que los maestros deben comenzar por comprenderlo todo. Esto se debe a que las cosas pequeñas y las cosas grandes marcan la diferencia cuando se trata de trabajar.

Como profesionales, deben capacitarse continuamente ya que surgen nuevos inconvenientes o nuevos contenidos todo el tiempo, minuto a minuto. El rol docente es una tarea ardua de constante formación y trabajo, pero no solo depende individualmente del maestro, sino también de la institución que brinda el espacio y el proyecto de acción ante determinado tema.

A partir de que la institución brinde herramientas, el docente estará preparado para enseñarles a los alumnos lo que necesiten, de la manera que lo requiera. Además, este mismo formador puede incentivar a los estudiantes a crear diferentes planes de estudios o proyectos que requieran solucionar una problemática de la institución. De tal manera que los alumnos, como también docentes, se desenvuelven de manera activa, creciendo a través de conocimientos y aportes educativos. Esta idea es conocida como “Aprendizajes a través de proyectos”.

El docente en ocasiones suele tomar decisiones que nos llevan a diseñar nuevas actividades abordajes del mismo contenido disciplinar en diferentes situaciones y contextos. Esto hace de la enseñanza una práctica creativa y fundada, en la medida en que el docente disponga de marcos conceptuales para reflexionar, sistematizar, comunicar y compartir sus descubrimientos en la acción (Anijovich y Mora, 2012 p.118).

Por ello, la formación docente es de gran importancia para cualquier organización, empresa u institución, independientemente del sector al que pertenezca, ya que permite ofrecer más conocimientos, maneras, herramientas y mejorar la calidad del proceso de enseñanza. La formación debe estar apuntada a un determinado nivel.

La teoría de aprendizaje que se relaciona con este plan de intervención es la

teoría cognitiva en la que se basa el desarrollo de conocimientos. Esta práctica es el estudio de procesos como el lenguaje, las sensaciones, reflexiones, la memoria, el razonamiento y la resolución de conflictos. Esto depende del nivel de formación. Un destacado psicólogo de la teoría del desarrollo cognitivo es Jean Piaget que divide en etapas caracterizadas por diferentes estructuras lógicas, teniendo en cuenta ciertas habilidades y ciertas limitaciones del aprendiz.

Para explicar este hecho fundamental de la diferente comprensión según el nivel de desarrollo intelectual, Piaget desarrolla una teoría evolutiva de la inteligencia... El conocimiento tampoco se encuentra totalmente determinado por los contenidos de la mente del individuo, sino que es el producto de una interacción entre dos elementos. Por lo tanto, la persona construye su conocimiento a medida que interactúa con la realidad (Valdez y Solcoff, 2011, p.65).

La educación tiene la importante misión de crear profesionales de calidad, que actúen como ciudadanos responsables y competentes, y comprometidos con el desarrollo de la institución como de la sociedad, es decir, que se formen docentes con conocimientos y habilidades en todos los niveles.

La formación es más que una herramienta para satisfacer las necesidades de los estudiantes, es una obligación de toda institución educativa capacitarlos para el desempeño de las funciones necesarias para su profesión. Ante los nuevos desafíos y desarrollos en el mundo de la ciencia y la tecnología, la capacitación es un desafío.

Las tareas de los docentes son tan complejas que necesitan dominar estrategias pedagógicas para facilitar la implementación pedagógica. Además, los maestros son responsables de capacitar a los estudiantes en todas sus funciones. Sin el conocimiento

necesario, la enseñanza no se puede impartir a los estudiantes, por lo que los maestros deben tener una comprensión firme del contenido de la lección y saber qué y cómo enseñar.

Pensando en el proceso de formación en estas instituciones, el tema central es la capacitación de los docentes, y si se basa en la teoría y la práctica, debe ser una formación a largo plazo que se adapte al contexto sociocultural del momento.

Un tema central y específico que podemos mencionar es “Mediación Escolar” es una forma de resolución pacífica de conflictos que permite a las partes llegar a un acuerdo para una resolución con la ayuda de un mediador. Es una experiencia de aprendizaje para los participantes, conectando a las personas con sus propios valores y emociones, respetando a los demás, y creando y evaluando alternativas al conflicto y la violencia.

“En la mediación las partes tendrán oportunidad de reunirse, aparecerá el reconocimiento de las diferentes maneras de percibir el mundo, los valores de cada uno y las formas en que se han comunicado. A través de la intervención del mediador las partes podrán tomarse tiempo para entender al otro, saber qué le genera esta situación, comprender las diferencias de los otros y tratar de avanzar hacia una resolución del conflicto” (Iungman, 1996, p.3).

La mediación en las escuelas crea una gestión uniforme, autónoma y participativa, y contribuye a promover vínculos más tolerantes y educativos. Aquí, la 'reconciliación', a través de la valoración pacífica, indica la importancia de su labor preventiva, es decir, la importancia de poder aplicar el sistema frente a la agravación de conductas.

Por lo tanto, un mediador controla el proceso de resolución de inconvenientes, deja que las partes encuentren soluciones sin juzgarlas. Ayuda en el conflicto a identificar intereses, problemas, enfoques, etc. También a que entiendan y tengan igualdad de oportunidades para expresar sus puntos de vista. Esto genera la confianza que necesitan para llegar al diálogo. El docente mediador es neutral y ayuda a todos a ponerse de acuerdo para resolver las disputas que les afectan.

Entonces, existe la necesidad de reformas por parte de la institución educativa en condiciones óptimas de educación y formación para que los docentes puedan enseñar y mediar a los estudiantes no solo como profesionales sino también como personas que tienen valores y principios que son muy importantes. La formación en las diversas instituciones educativas tiene un impacto en el desarrollo educativo de los estudiantes, por lo que debe cubrir las necesidades básicas para la introducción de buenos métodos de enseñanza. La prestación de servicios educativos es de real importancia y la financiación es la razón principal, por qué este tipo de institución necesita estar bien capacitada.

La buena formación docente suele incluir algunas áreas comunes de competencia, en consonancia con la idea de que los docentes construyen conocimientos junto con sus alumnos, crecen como individuos y desempeñan un papel importante en su entorno. Gestionan las materias impartidas y las estrategias didácticas que facilitan el aprendizaje de los alumnos. Estas áreas de competencia son principalmente conocimientos teóricos relevantes y sobresale el aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano, así como la práctica de valores y actitudes que facilitan prácticas de aprendizaje y relaciones humanas.

Cualquiera que sea el propósito de los diversos cursos de formación ayudarán a fortalecer la dirección relacionada con la política educativa y la normativa existente. Planes y proyectos para el desarrollo de diversos métodos, técnicas educativas y planificación. Por un lado, también puede desarrollar su capacidad para organizar, administrar, mediar y optimizar los recursos humanos, financieros y materiales de su institución. Por el otro, desarrollar la capacidad ejecutiva para conducir la institución de manera efectiva y cercana en un ambiente de participación colaborativa, ética profesional y servicio a la sociedad.

Además, permite el desarrollo de un liderazgo que incorpora nuevos conocimientos, estilos y técnicas organizacionales para impulsar el cambio organizacional para fortalecer la autonomía institucional. Continuando con esta lista de beneficios, la formación en una institución educativa, en este caso, Instituto Santa Ana, le daría un control sobre la administración y la enseñanza acorde con la identidad.

Para las instituciones educativas, la capacitación debe ser de gran importancia ya que contribuye y beneficia el desarrollo personal y profesional de las personas, en todos los niveles, es una de las mejores inversiones y una de las principales fuentes de bienestar. También es necesaria para satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes y padres. Porque brindar un servicio de calidad con docentes capacitados y con los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje conduce al crecimiento profesional de nuestros estudiantes. Como deseo de crecimiento personal, mejor calidad de vida y mejores oportunidades, es decir, ser un maestro bien capacitado es evidencia de la buena preparación de un estudiante.

Se trata del programa escolar como un elemento desarticulación de las necesidades que subyacen en una propuesta curricular, esto es, de las

necesidades de formación en la era industrial, en los procesos institucionales y en las demandas del sistema educativo, frente a las necesidades que emergen de la tarea docente. Esto es, del profesional de la educación que, en un momento determinado, si bien no selecciona el contenido, sí selecciona el momento y la forma como ese contenido puede ser trabajado en un contexto áulico específico, asumiendo la responsabilidad de lo que acontece en el mismo (Díaz Barriga, 2005, p. 11).

Finalmente, en general, la capacitación se asocia principalmente con mayores beneficios y una actitud más positiva al facilitar la comunicación en toda la organización, reducir el estrés y permitir operaciones en zonas de conflicto, lo que lleva a un mayor compromiso en todos los niveles. Este plan de intervención beneficiaría al Instituto Santa Ana al mejorar el conocimiento, creando una mejor imagen, mediando con los conflictos y mejorando la relación entre todo el equipo educativo. Gestionado, acelera la toma de decisiones y la resolución de problemas y fomenta el desarrollo la enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO III

3.1. PLAN DE INTERVENCIÓN

Descripción: Fortalecer la educación de una institución significa fortalecer la capacidad docente, individual y colectiva, para contribuir con sus conocimientos, habilidades y actitudes hacia el máximo desempeño y el logro de las metas organizacionales.

Tener el rol docente es tener vocación por enseñar y educar, son los segundos padres que el alumno toma como formadores. Y, se podría mencionar también, mediadores.

Ante los conflictos institucionales se cree proveniente la presencia de un mediador escolar capacitado para resolver, para eso es necesario contar con la presencia de personal docente habilitado.

Los conflictos son comunes en las escuelas, como en cualquier entorno social. Sin embargo, la forma en que se aborda el conflicto determina no solo el resultado, sino también lo que se obtiene de él. A partir de allí desarrollan una amplia gama de habilidades personales, sociales, de comunicación y de relación que permiten interactuar con los demás. Por esta razón, es importante aprender y practicar diferentes métodos de resolución de conflictos en las escuelas. Para ello, es necesario capacitar al cuerpo docente para crear una visión cooperativa y amena de la educación.

La diversidad de estudiantes, independientemente del tipo, es a menudo una fuente de conflicto dentro de las escuelas. Los estudiantes son objeto de burla, rechazo y exclusión social debido a dificultades de aprendizaje, alta capacidad, discapacidad física o mental, idioma o diferencias culturales.

Objetivo: Emplear seminarios docentes donde se logre capacitar sobre mediación escolar, a través del empleo de la teoría cognitiva, del Instituto Santa Ana de la localidad de Córdoba, durante todo el ciclo lectivo 2024.

Emplear seminarios de capacitación docente sobre mediación escolar en el Instituto Santa Ana, durante el ciclo lectivo 2024.

Participantes: Equipo directivo y cuerpo docente.

Lugar: Salón de usos múltiples del Instituto Santa Ana.

Tiempo: 2 horas por seminario.

Break: 15 minutos para refrigerio.

Incentivo: Se les entregará a los docentes que participen una certificación con puntaje.

Figura N° 4: Certificado de los seminarios.



Fuente: Elaboración propia, 2023.

3.1.1. REUNIÓN CON LA GESTIÓN ESCOLAR

La Licenciada Melisa Ailen Biancciotti cumpliendo el rol de asesora pedagógica se reunirá para informar a Ernesto Lucarno, Director del Instituto Santa Ana y Ricardo Vergel, Director General, junto con el resto del consejo directivo y secretario, sobre la propuesta de capacitación docente a través de una reunión donde coordinamos por un día laboral con horario a definir.

Convocando a resolver la necesidad, se propone realizar durante el ciclo lectivo 2024 una suma de seminarios que formen a los docentes en mediación escolar. Si bien, hasta organizar y coordinar los encuentros será durante la primera etapa del año, las capacitaciones se desarrollarán a partir de agosto, una vez al mes, en el Instituto Santa Ana, con una duración de 2 horas. Luego de un permiso previo, se determinan las fechas, ya que ese día los alumnos no tendrán clases debido a que los docentes se encontrarán afectados.

3.1.2. INVITACIONES A LA COMUNIDAD EDUCATIVA

-PROFESORES: Se cita al cuerpo docente a una reunión pactada con los directivos para dar a conocer estos seminarios que se dictarán de agosto hasta noviembre. Allí, a través de un power point, se explicará la temática, modalidades y actividades.

Link: [PRESENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.pptx](#)

Figura N° 5: ¿Cuánto sabes de “Mediación escolar”?



El docente no sólo debe educar y enseñar, también debe estar preparado para resolver conflictos.

La MEDIACIÓN ESCOLAR es una experiencia de aprendizaje para los participantes, conectando a las personas con sus propios valores y emociones, respetando a los demás, y creando y evaluando alternativas al conflicto y la violencia.

Las tareas de los docentes son tan complejas que necesitan dominar estrategias para facilitar la implementación pedagógica. Además, los maestros son responsables de capacitar a los estudiantes en todas sus funciones. Pensando en el proceso de formación de la institución, el tema central es la capacitación de los docentes, y si se basa en la teoría y la práctica, debe ser una formación a largo plazo que se adapte al contexto sociocultural del momento.



Desde agosto a noviembre de 2024, una vez al mes, los docentes junto al equipo directivo serán parte de los seminarios formativos sobre "Mediación Escolar" que se desarrollarán en el Instituto Santa Ana. Tendrán al finalizar una certificación avalando su formación.

LA CAPACITACIÓN DOCENTE ES UNA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL



Fuente: Elaboración propia, 2023.

-FAMILIA-ALUMNOS: A través de redes sociales, se invita a la familia y alumnos a conocer sobre "EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente", su importancia, a través de un flyers, y al finalizar los seminarios se publicara un video para mostrar cómo se trabajó.

Figura N° 6: Los docentes se capacitan.

LOS DOCENTES SE CAPACITAN

FORTALECEMOS EL COMPROMISO Y LA EDUCACIÓN

SE REALIZARÁ UN SEMINARIO AL MES EN LA INSTITUCIÓN

EL PROPÓSITO ES LA MEDIACIÓN ESCOLAR.

Ciclo lectivo: 2024




Fuente: Elaboración propia, 2023.

3.1.3. ACTIVIDADES

“EL PLACER DE EDUCAR: Formando docentes”

Primer seminario:

Tema: Presentación de Seminario.

Responsables: Licenciada en Educación Melisa Ailen Biancciotti.

Objetivo:

- Presentar el proyecto de Acuerdos Escolares de Convivencia, en el desarrollo del proceso de aprendizaje.
- Incentivar a los docentes a capacitarse sobre los contenidos necesarios para cada nivel de la Institución.

Modalidad: Presencial.

Destinatarios o participantes: Docentes y equipo directivo.

Tiempo: 2 horas y 15 minutos de break.

Evaluación: Entrevista escrita. Será sumativa procesual.

Desarrollo de la actividad:

- Inicio (30 minutos)

Los capacitadores comenzarán por compartirles un link de asistencia que tiene la duración del seminario, para dejar constancia de la asistencia a todo el cuerpo docente.

Link: <https://forms.gle/kMWPgdDrBrbcRg7NA>

Figura N°7: Asistencia del seminario



EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente

ASISTENCIA DEL SEMINARIO

melibiancciotti@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar melibiancciotti@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta

¿Puedes asistir? *

Sí, asistí

No pude asistir

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Luego analizamos un video, para debatir sobre la importancia de capacitarse. La Institución Santa Ana, es una empresa que se debe encargar de la organización de formaciones docentes para enriquecer la educación. Es por eso que se muestra un video didáctico para dialogar entre todos y participar: ¿Por qué debemos capacitarnos? ¿Creemos que con solo tener un título profesional es suficiente? ¿Los temas se renuevan? ¿Para todos los alumnos debemos educar igual? ¿Cuál es nuestro rol como docentes?

Al finalizar el seminario se repetirán a través de una entrevista escrita, así podemos tener la prueba de lo dicho.

Link del video: [Importancia de la capacitación](#)

Figura N° 8: Importancia de la capacitación.



Fuente: YouTube, 2015.

- Desarrollo (40 minutos)

Pasamos a la segunda parte del seminario y luego de debatir el video se les presenta una situación a los docentes para analizar y resolver.

La experiencia se denomina “Falta de motivación en una materia optativa”, se les da a los docentes 10 minutos para leerla. En resumen trata de un docente que considera haber buscado todas las opciones para trabajar con un curso que solo muestra desmotivación, pero a la vez cuenta que utiliza las mismas herramientas todos los años. La idea es que cada docente nos cueste cómo resolvería esta situación.

Link: [46. Falta de motivación en una materia optativa – Casos en red](#)

Figura N° 9: Falta de motivación en una materia optativa.



Casos en red

PARA LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA DE ESTUDIANTES Y PROFESORADO

- Casos reales narrados por profesionales del ámbito educativo
- Convertidos en herramientas de aprendizaje
- Ficha resumen y propuestas de preguntas para reflexionar y/o analizar
- Glosario de conceptos, acrónimos y abreviaturas

Casos en red es resultado de un proyecto REDICE de la Universidad de Barcelona.

Català Castellano

Inicio

46. Falta de motivación en una materia optativa

Presentación

El psicopedagogo del centro es el encargado de impartir una de las materias optativas de tercero de ESO. La materia se distribuye a lo largo del primer trimestre del curso, y desde el inicio el docente percibe desmotivación y falta de predisposición en las actividades que se realizan en el aula y fuera de ella. En respuesta a esta situación, y tras plantear actividades diversas al alumnado para captar su atención, el psicopedagogo decide tomar una decisión.

Síntesis del caso →

Contexto

El centro educativo en el que se desarrolla el caso es un centro concertado de una ciudad del área metropolitana de Barcelona. El centro cuenta con dos líneas desde Educación Infantil hasta Bachillerato. Por tanto, un porcentaje elevado de alumnos de tercero de ESO llevan en la escuela desde primer curso de Educación Infantil. El resto de alumnos se incorporó en primero de ESO, provenientes en su gran mayoría de un centro educativo público cercano.

La escuela destaca por su atención a la diversidad, una visión preventiva de la intervención psicoeducativa y un departamento de orientación muy presente en el centro, que se define como un servicio que ofrece el colegio para atender la diversidad de del alumnado y para dotar de herramientas, recursos y estrategias al profesorado ya las familias de los alumnos que necesiten un apoyo específico, ya sea en un momento puntual o a largo plazo.

Fuente: Universidad de Barcelona, 2017

- Cierre (30 minutos)

Por último, se hace entrega de un link para responder a la entrevista donde deberán responder de manera anónima. De esta manera tendremos una visión de lo que piensan los docentes y que consideran necesario para el crecimiento del Instituto Santa Ana. Es una nueva puerta para el siguiente encuentro.

Link: <https://forms.gle/SZv9R8gstP3eGdXm9>

Figura N°10: Evaluación a través de entrevista en el Seminario 1.



ENTREVISTA SEMINARIO 1

EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente

melibiancciotti@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

No compartido

1- ¿Consideras importante cumplir con los seminarios? ¿Por qué?

2- ¿Qué contenidos consideras que deberían tratarse?

3- ¿Qué conflictos consideras que tiene la Institución?
¿Crees necesario un mediador?

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Recursos: Formularios de google, YouTube, Proyector, Documento educativo de la Universidad de Barcelona, micrófono, parlante, sala de usos múltiples, sillas.

Presupuesto: Luz - Internet - Refrigerio - Asesor Pedagógico.

Segundo seminario

Temas: Mediación Escolar, un personal necesario.

Responsables: Licenciada en Educación Melisa Ailen Biancciotti.

Objetivo:

- Informar sobre mediación escolar como herramienta educativa y comparar con el concepto disciplina.

Modalidad: Presencial

Destinatarios o participantes: Docentes y equipo directivo.

Tiempo: 2 horas y 15 minutos de break.

Evaluación: Participación en el encuentro. Sumativa Procesual.

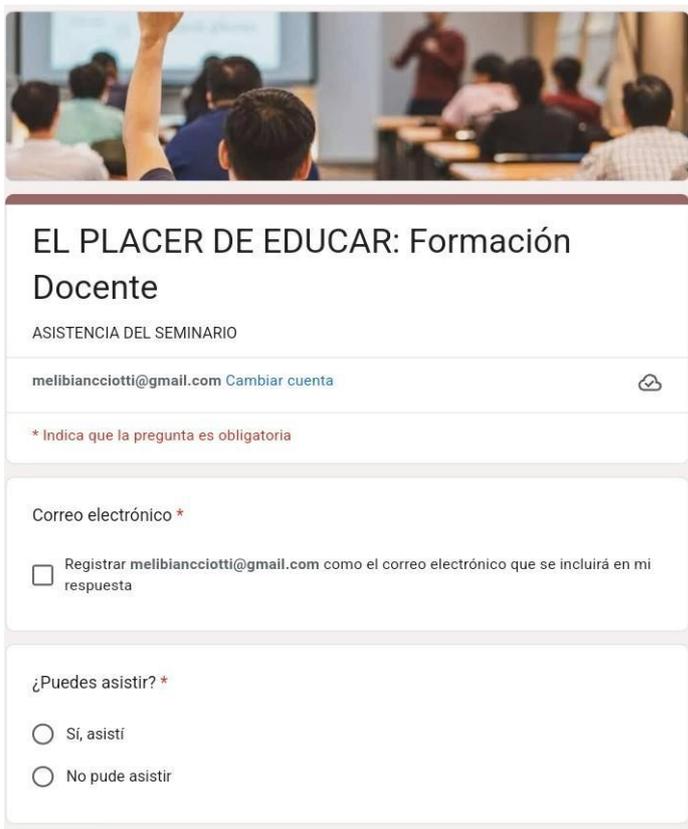
Desarrollo de la actividad:

- Inicio (30 minutos)

Los capacitadores nuevamente compartiéndoles al equipo docente el link de asistencia que tiene la duración del seminario, para dejar constancia de la asistencia.

Link: <https://forms.gle/kMWPgdDrBrbcRg7NA>

Figura N°11: Asistencia al seminario.



EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente

ASISTENCIA DEL SEMINARIO

melibiancciotti@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar melibiancciotti@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta

¿Puedes asistir? *

Sí, asistí

No pude asistir

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Se presenta a través del proyector un power point. Desde la primera diapositiva se pregunta a viva voz: ¿Que consideran que es la mediación escolar?

Link: [MEDIACIÓN ESCOLAR.pptx](#)

MEDIACIÓN ESCOLAR
Capacitadora:
Lic. Melisa Bianciotti

¿Cómo podemos resolver el conflicto?
DIÁLOGO
COMUNICACIÓN
CONSENSO

¿DE QUÉ FORMA DEBEMOS REALIZARLO?
RESPETANDO
EDUCANDO
CUIDANDO LAS FORMAS

¿Qué es la mediación escolar?
La mediación es un proceso de comunicación en libertad ante una tercera persona, que realiza el papel de mediador, y que garantiza que las partes se comuniquen desde el respeto y busquen la solución al conflicto.

CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN

- NO DAN LAS SOLUCIONES; SOLO AYUDAN PARA QUE LAS BUSQUEN LAS PARTES.
- A LA MEDIACIÓN SE ACUDE VOLUNTARIAMENTE.
- NO TODOS LOS CONFLICTOS SON MEDIABLES. EJEMPLO SI HAY VIOLENCIA "NO SE PUEDE".
- A LA MEDIACIÓN PUEDE ACUDIR TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA: ALUMNOS, EL PROFESORES, PERSONAL NO DOCENTE DEL CENTRO Y LAS FAMILIAS.

BENEFICIOS DE LA MEDIACIÓN

- Los problemas de convivencia son inherentes a las relaciones humanas.
- Afrontarlos desde la confianza y dirimirlos pacíficamente.
- Permite crear un entorno pacífico para educar.
- Fomentar actitudes cooperativas y de diálogo en la comunidad escolar.
- Reducir la violencia y aumentar la capacidad de resolución de los conflictos.
- Reconocer las necesidades de las otras personas.
- Reducir el número de sanciones y expulsiones.

MEDIACIÓN

- Se aplica cuando hay conflictos entre las personas de la institución escolar
- Voluntaria.
- La mediación se basa en los intereses y en la colaboración.

DISCIPLINA

- Se aplica cuando se rompe una norma o regla.
- Incumplimiento.

Figura N°12: Mediación Escolar

Fuente: Elaboración propia, 2023.

- Desarrollo (40 minutos)

Se explicará el resto de las diapositivas: Definición de mediación escolar, sus beneficios, como resolver el conflicto, de qué forma, sus características y la

diferencia que tiene con la disciplina. Los presentes pueden participar, aportar y opinar libremente.

- Cierre (35 minutos)

Por último, vemos un video sobre Mediación.

Link: [Mediación: Una herramienta para la gestión colaborativa de conflictos](#) 🤝

Figura N° 13: Mediación: Una herramienta para la gestión colaborativa de conflictos.



Fuente: YouTube, 2019.

Luego los docentes deberán contarnos si se consideran mediadores y si en algún momento de su recorrido sienten que les ha tocado resolver un conflicto. Allí se podrá analizar la situación y considerar si lo hizo de manera correcta o no.

Recursos: Formulario de google, Power Point, YouTube, sala de usos múltiples, proyector o televisor, parlante, micrófono y sillas.

Presupuesto: Luz - Internet - Refrigerio - Asesoramiento pedagógico.

Tercer seminario

Temas: Conflictos que nos afectan

Responsables: Licenciada en Educación Melisa Ailen Biancciotti e invitación al psicopedagogo de la institución.

Objetivo:

- Identificar los tipos de conflictos que suelen afectar al Instituto San Ana y trabajarlos con ayuda del profesional psicopedagogo.

Modalidad: Presencial

Destinatarios o participantes: Docentes y equipo directivo.

Tiempo: 2 horas y 15 minutos de break.

Evaluación: Encuesta. Sumativa Procesual.

Desarrollo de la actividad:

- Inicio (30 minutos)

Los capacitadores comparten el link de asistencia para dejar constancia de la asistencia. Link:

<https://forms.gle/kMWPgdDrBrbc>

[Rg7NA](#)

Figura N°13: Asistencia al seminario.



EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente

ASISTENCIA DEL SEMINARIO

melibiancciotti@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar melibiancciotti@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta

¿Puedes asistir? *

Sí, asistí

No pude asistir

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Luego anotamos en el pizarrón la palabra CONFLICTO.

La actividad consiste en encontrar una virtud o valor con cada letra de la palabra. Por ejemplo: con la “C” confianza, cooperar... Una vez encontradas todas las palabras debemos pensar si encontramos esas características en el aula donde enseñamos. De caso contrario, ¿cómo lo modificarías?

- Desarrollo (40 minutos)

Existen tres tipos de conflictos entre los miembros del colegio. Se explica a través de un cuadro comparativo. Con ayuda del Psicopedagogo, se explicará cómo trabajar en cada caso y qué consejos nos da como profesional.

Tabla N° 2: Tipos de Conflicto.

ENTRE PROFESORES	ENTRE PROFESOR-ALUMNO	ENTRE ALUMNOS
Puede haber desacuerdos sobre varios temas personales y profesionales, como el enfoque del tema, las actividades que se ofrecen, el uso central del tiempo y el	El sistema educativo ha cambiado los métodos utilizados y más estudiantes están participando. Sin embargo, es posible que algunos maestros sigan apegados a las viejas formas y desarrollen lecciones que no sean muy atractivas para sus alumnos. Esto puede conducir a la pérdida de motivación y confusión dentro del grupo. Es muy importante que los	Las relaciones entre los estudiantes se caracterizan principalmente por diversos conflictos. Los estudiantes pasan horas y días juntos en la escuela, construyendo

<p>espacio, y la mente. Es necesario que haya más comunicación entre los profesores para evitar malentendidos y desarrollar enfoques similares en diferentes materias cuando sea posible.</p>	<p>docentes utilicen métodos más participativos basados en el aprendizaje colaborativo para motivar a los alumnos. Se ha descubierto el aumento de los conflictos entre docentes y alumnos. Prevenir y tratar estas condiciones requiere de proyectos educativos que vayan de la mano con la educación en valores y la formación de habilidades sociales y personales para favorecer la convivencia plena en el aula.</p>	<p>amistades y enemigos, de los cuales pueden surgir muchos conflictos. Por ello, hay que animarse a resolver los conflictos dentro del aula y luchar por la buena convivencia.</p>
---	---	---

Fuente: Elaboración propia, 2023.

- Cierre (35 minutos)

Para concluir el seminario, los participantes recibirán en sus dispositivos móviles un link donde deben entrar y completar la encuesta.

Link:

<https://forms.gle/CcNGNMHoS>

[ZMUmAZD9](https://forms.gle/ZMUmAZD9)

Figura N° 14: Encuesta evaluativa del tercer seminario.

SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DOCENTE



¿Te consideras capacitado para sobrellevar una mediación?

Sí

No

Tal vez

¿Crees que sos innovador a la hora de dar clases?

Sí

No

Tal vez

¿Te capacitas, de otras maneras, regularmente?

Sí

No lo considero necesario.

A veces

¿Crees que la Institución tiene las herramientas para resolver conflictos?

Sí

No

Tal vez

Siguiente

Borrar formulario

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Recursos: Formularios de google, cuadro, pizarrón, tiza o fibrón.

Presupuesto: Luz, Internet, tiza o fibrón, asesoramiento pedagógico y psicopedagogo invitado.

Cuarto seminario

Temas: Buscando soluciones.

Responsables: Licenciada en Educación Melisa Ailen Biancciotti

Objetivo:

- Establecer el rol mediador a través de secuencias para identificar soluciones.

Modalidad: Presencial

Destinatarios o participantes: Docentes y equipo directivo.

Tiempo: 2 horas y 15 minutos de break.

Evaluación: Asistencia de los seminarios y participación. Sumativa Procesual

Desarrollo de la actividad:

- Inicio (30 minutos)

Se inicia compartiéndoles al equipo docente el link de asistencia que tiene la duración del seminario, para dejar constancia de la asistencia.

Link:

<https://forms.gle/kMWPgdDrBrbcRg7>

[NA](#)

Figura N°15: Asistencia al Seminario.



EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente

ASISTENCIA DEL SEMINARIO

melbiancciotti@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar melbiancciotti@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta

¿Puedes asistir? *

Sí, asisti

No pude asistir

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Se presenta una noticia para leer en 10 minutos, luego se busca resolverla entre todos los participantes. Las posibles soluciones se escriben en el pizarrón.

Link: [Conflicto entre dos alumnos e intervención de las autoridades - La Razón de Chivilcoy](#)

Figura N°16: Conflicto entre dos alumnos e intervención de las autoridades.



Fuente: La razón de Chivilcoy, 2022.

- Desarrollo (40 minutos)

Compartimos otra noticia, pero ya no es sobre un conflicto sino sobre cómo están implementando “Mediación Escolar”. Se les dará otros 10 minutos para leerla.

Link: [Equipos de mediación en los institutos: ayuda entre iguales](#)

Figura N° 17: Equipos de mediación en los institutos: ayuda entre iguales.

familia
EDUCACIÓN

Equipos de mediación en los institutos: ayuda entre iguales

f t w g s



La importancia de los equipos de mediación en los centros educativos
- ISTOCK

Cada vez son más los centros de Secundaria (IES) que se suman a la propuesta de desarrollar **equipos de mediación formado por alumnos y profesores**, para resolver los conflictos de convivencia que surgen en colegios e Institutos. Los centros que cuentan con estos equipos aseguran que baja el nivel de conflictividad con la mediación. Las peleas y problemas se siguen produciendo, pero su intensidad se reduce.

Los **equipos de mediación** son un instrumento orientado a mejorar la convivencia en los centros escolares y las relaciones interpersonales. Con la actividad de éstos, se pretende fomentar el respeto, la tolerancia y la sensibilidad para prevenir

Fuente: Hacer Familia, 2023

Deberán realizar una reflexión sobre la importancia del docente mediador, además, como intentan implementarlo en el aula.

- Cierre (35 minutos)

Finalmente será debatido cuanto les sirvieron los seminarios, que enseñanza les dejó y compartirán la reflexión anterior. Será una puesta en común para analizar los seminarios y el rol docente.

Recursos: Formulario de google, Noticias, Luz, Internet, salón de usos múltiples, sillas y mesas.

Presupuesto: Luz, Internet, Refrigerio y asesoramiento pedagógico.

3.2. CRONOGRAMA

A través del cronograma del proyecto se puede visualizar cómo se llevará a cabo el plan de intervención durante todo el año 2024. Allí podemos notar que se resolverá en cada encuentro mensual con la asesora pedagógica y Licenciada en Educación Melisa Ailen Biancciotti: presentación de proyecto, objetivos, aprobación, control y rendimiento de los docentes, ejecución de objetivos, seguimiento, rendimiento, análisis y evaluación final.

3.2.1. CRONOGRAMA DEL PLAN DE INTERVENCIÓN

Tabla N° 3: Cronograma del proyecto

CRONOGRAMA DEL PROYECTO

TÍTULO DEL PROYECTO		CAPACITACIÓN DOCENTE: "MEDIACIÓN ESCOLAR"								
RESPONSABLE DEL PROYECTO		Lic. Melisa Ailen Biancciotti								
		FECHA 2024								
FASE	DETALLES	PRESENTACIÓN			DESARROLLO			CONCLUSIÓN		
		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV
FASE 1	Concepción e inicio del proyecto UN DIA AL MES - DURACIÓN 2 HORAS - Carta del proyecto de intervención. - Reunión con equipo directivo. - Presentación de presupuesto y objetivos. - Estructura del trabajo a realizar. - 2da reunion para la aprobación del proyecto.	■								
			■							
FASE 2	Lanzamiento y ejecución del proyecto SEMINARIO 1 - Control y rendimiento SEMINARIO 2 - Ejecución de objetivos SEMINARIO 3 -Seguimiento y esfuerzo SEMINARIO 4 - Rendimiento			■						
					■					
						■				
							■			
FASE 3	Cierre del proyecto - Análisis final - Cumplimiento de evaluación								■	■

Fuente: Elaboración propia, 2023.

3.3. RECURSOS

- Recursos Humanos: Asesora, Equipo Directivo y Psicopedagogo.
- Recursos técnicos: Parlante, Micrófono, Computadora, Proyector o Televisor, Pizarrón, Luz, Internet. Salón de usos múltiples o aula.
- Recursos contenidos: Formularios de Google, cuadros, Power Point, videos, noticias, encuestas y entrevistas.
- Recursos materiales: Silla y Mesa.
- Recursos infraestructura: Salón de usos múltiples o aula.
- Recursos financieros: La institución no tendrá gastos de proyector, micrófono, parlante, sala de usos múltiples, sillas y mesas, porque cuenta con esos materiales. Sí deberá abonar: servicio de luz e internet, bebida para el refrigerio, tiza o fibrón y el costo del asesoramiento. El presupuesto total del plan de intervención será de \$162.000 argentinos.

3.4. PRESUPUESTO

La institución deberá encargarse de tener acceso a la electricidad y a internet para poder usar los recursos tecnológicos. Además, correrá por su cuenta el refrigerio para los descansos de cada Seminario y el costo del asesoramiento. El presupuesto puede variar con respecto a la economía anual existente.

Tabla N° 4: Presupuesto mensual y anual.

PRESUPUESTO	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
RECURSOS TECNOLÓGICOS: Proyector, micrófono y parlante	\$0 La institución cuenta con este material.	\$ 0
RECURSOS TÉCNICOS: sala de usos múltiples, pizarra, sillas y mesas.	\$0 La institución cuenta con estas herramientas.	\$0
SERVICIOS: Luz e Internet	\$4000	\$36000
REFRIGERIO: Agua, Café o Gaseosa.	\$4000	\$36000
COSTO DE ASESORAMIENTO PEDAGÓGICO	\$10.000	\$90000
EQUIPO DIRECTIVO Y PSICOPEDAGOGO	Incluido en su sueldo.	\$0
TOTAL:	\$18.000 Mensual	\$162000

Fuente: Elaboración propia, 2023.

3.5. EVALUACIÓN

La evaluación final de todos los seminarios será de manera sumativa procesual que se determinará el resultado a través de una rúbrica donde contará con: Asistencia - Entrevista- Participación - Encuesta.

Los autores Castro Larroulet y Moraga Toni (2020) definen que:

Es necesario entender la evaluación como un proceso continuo que se desarrolla de forma planificada y sistemática con el fin de emitir juicios que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes, así como la calidad de la enseñanza, puesto que la información recabada durante el proceso evaluativo ha de servir tanto al estudiante como al docente, quien deberá analizar sus prácticas, sus estrategias, sus métodos y determinar el motivo de los resultados, sean buenos o deficientes (p.4).

Se decide llevar a cabo un tipo sumativa procesual ya que al ser continuo en los seminarios se puede evaluar varios puntos de interés como sus opiniones, conocimientos, formas de actuar, y a la vez capacitar. Del lado sumativa o acumulativa es para determinar el nivel de dominio, demostrar o reconocer logros específicos, o calificar o descalificar competencias, conocimientos, habilidades o competencias adquiridos en función de las expectativas.

Según los profesionales Castillo Arredondo y Cabrerizo Diago (2010) consideran que:

La evaluación que se propone en la actualidad se sitúa en el centro neurálgico de los procesos de aprendizaje y de enseñanza, y su influencia afecta a todos los elementos que integran y envuelven dichos procesos. La intencionalidad de esta evaluación se centra en obtener información

para orientar, regular y mejorar cualquier proceso educativo. Pretende (...) una labor pedagógica de ayuda continua, antes que de control y de calificación de los resultados, lo que supone un cambio muy importante en los métodos tradicionales de enseñanza (p.22).

Se buscan distintas formas de evaluar con encuestas, entrevistas. Participación y reflexiones, pero como condición principal es la asistencia. Se debe a que todas estas herramientas nos dejan información, no solo cualitativa sino también cuantitativa, que suma a la Institución.

El maestro Jesús Nieto Gil (2005) considera que hay dos formas de dividir los tipos de evaluación: por un lado tenemos la asistencia, reflexión y participación, y por el otro, la encuesta, entrevista y rúbrica, según las formas de evaluar que se adaptó en los seminarios.

“Los medios de evaluación son de dos tipos:

- Los que provocan una respuesta. Sus instrumentos son los diversos reactivos.
- Los que observan, registran y permiten analizar y valorar conductas o resultados Tangibles del dominio conseguido” (p.16).

La asistencia comprende un valor importante ya que se sienten más conectados con sus colegas y formadores. Se logran crear conocimientos más sólidos y claros, porque ante la duda se pueden comunicar. Dentro de los seminarios es un clima positivo la presencia de todos para mejorar el rendimiento académico. Esto nos lleva directamente a destacar la participación, que da lugar a saber formas de pensar, opiniones, reflexiones o debates que enriquecen. Todos los docentes son personas únicas con un pensamiento crítico propio, por lo tanto, lograr intercambiar respetuosamente lo que cada uno sabe enriquece la formación de todos.

Figura N°18: Asistencia del seminario.



EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente

ASISTENCIA DEL SEMINARIO

melibiancciotti@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar melibiancciotti@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta

¿Puedes asistir? *

Sí, asistí

No pude asistir

Fuente: Elaboración propia, 2023.

En el campo de evaluación existen diversas maneras de recolectar datos, en este caso utilizamos dos clásicos tipos: encuestas y entrevistas.

Tomando lo planteado por Rodríguez Gómez e Ibarra Saiz (2011), por un lado las encuestas muestran que su función es recopilar información a través de cuestionarios, diseñados por el asesor, en este caso la Licenciada Melisa A Biancciotti. Los datos obtenidos al hacer preguntas estándar se envían a una muestra estadística que se evalúa para revelar opiniones, ideas, hechos o características específicas, es un tipo cuantitativo.

Figura N°19: Ejemplo de Encuesta.

El profesor	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Relaciona la teoría con su aplicación práctica.					
Nos hace reflexionar acerca de distintas cuestiones relacionadas con los temas tratados durante la clase.					
Invita de distintas maneras a abordar los problemas desde distintas perspectivas para que proporcionemos nosotros mismos la solución.					
Motiva a los alumnos a participar activamente en clase.					
Incentiva a trabajar en equipo y aprender de mis compañeros.					
Emplea recursos tecnológicos o materiales (soporte visual, media, o tecnologías más sofisticadas) que son un apoyo perfecto para la clase y me ayudan a aprender.					
Proporciona información (objetivos, actividades de aprendizaje, sistemas de evaluación) suficiente para que pueda llevar la asignatura desde el comienzo.					

Fuente: Instituto para el futuro de la educación, México, 2022. Recuperado de:

<https://images.app.goo.gl/5cZTSWsG6DpuC1it8>

Por otro lado, la entrevista es un estudio que intenta recibir respuestas acerca de determinadas preguntas, permite que el entrevistado pueda responder con sus propias palabras los pensamientos e ideas. Es una herramienta más cualitativa para recoger información. (pp. 91.95)

Figura N°20: Ejemplo de Entrevista Escrita.

TÍTULO
EYLEN NATHALY VÁSQUEZ MICHA:
Secretaria de la I.E.P. "Pablo Neruda"
En su tiempo de cuarentena

PRESENTACIÓN
 Eylen Nathaly Vásques Micha, más conocida como miss Naty, nació en comas un 16 de febrero de 1985. Se especializó en Educación Inicial, una gran profesional y extraordinaria mujer, aguerrida. Ella siempre está llena de humor, su corazón es divino.

¿En compañía de quiénes está pasando esta cuarentena?
 Estoy acompañada de mi esposo, mi adorada hija, mis padres y mi sobrino Joaquín.

¿Cómo está pasando esta cuarentena?
 La asumo con mucho respeto y responsabilidad, es decir, acato las disposiciones del gobierno, en bien de mi persona y por el inmenso amor que le tengo a toda mi familia.

CUERPO
¿Cuáles son sus actividades diarias?
 Con respecto a mi trabajo, atiendo a los Padres de Familia por teléfono o vía WhatsApp; asimismo, apoyo y monitoreo la parte académica virtual de los alumnos y maestros. Además cumplo con mis labores en familia.

Fuente: Youtube, 2020. Recuperado de:

<https://images.app.goo.gl/7VbFGXjurbL6qWP77>

Tomar todo lo recogido a través de los seminarios de capacitación sobre mediación escolar durante los meses transcurridos y plantearlos a través de una rúbrica, da lugar a realizar un panorama general y calcular los resultados que se lograron, ya que

La rúbrica es un instrumento de evaluación en el cual se establecen los criterios y niveles de logro mediante la disposición de escalas para determinar la calidad de ejecución de los estudiantes en tareas específicas o productos que ellos realicen. La misma permite a los maestros obtener una medida aproximada tanto del producto como del proceso de la ejecución de los estudiantes en estas tareas. Hay dos tipos de rúbrica: global u holística y analítica (Ministerio de Educación de Guatemala, 2006, p.22).

Figura N°21: Ejemplo de Rúbrica.

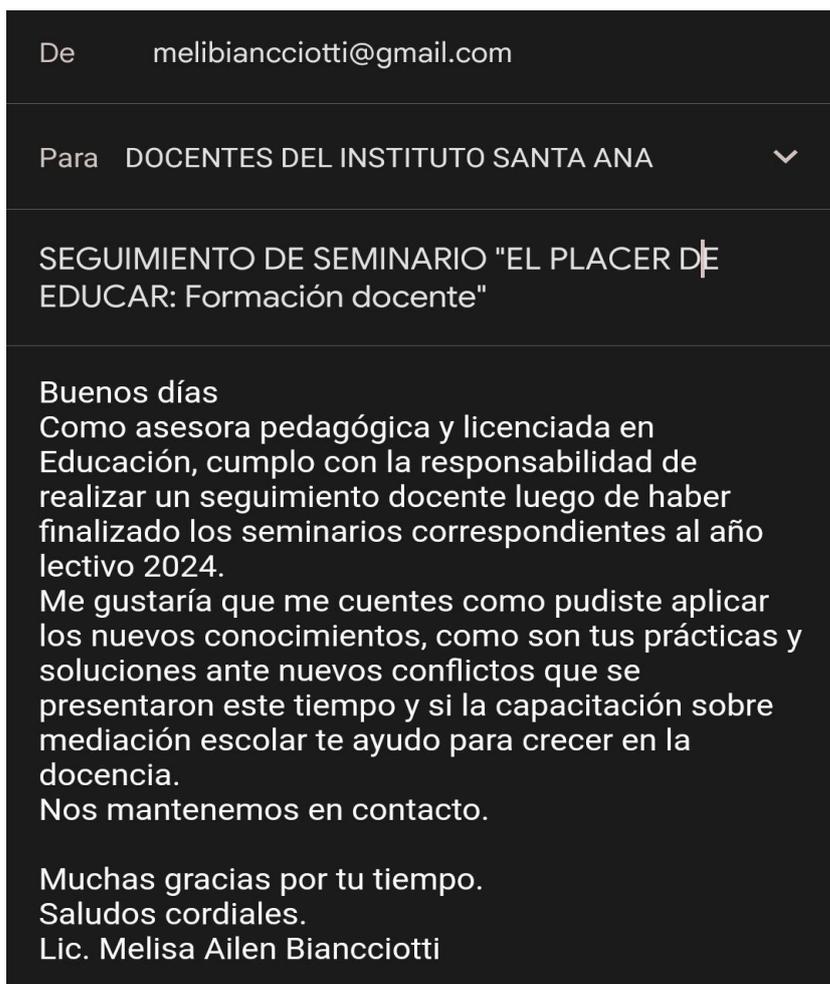
	Excelente 4	Bien 3	Regular 2	Mal 1
Responsabilidad Es responsable con la parte del trabajo asignada 16.7%	Sí, ha realizado todo lo que tenía que hacer	Ha hecho casi todo lo que tenía que hacer	Ha hecho mucho menos de lo que tenía que hacer	No ha hecho nada
Habla Intervienen todos los miembros del grupo hablando 16.7%	Participa totalmente	Participa bastante	Apenas participa	No participa
Escucha Escucha activamente a los demás 16.7%	Escucha y respeta opiniones	Escucha a los demás pero interrumpe a veces	Interrumpe a los compañeros	No deja escuchar a los demás
Opiniones Acepta las opiniones de los miembros del grupo 16.7%	Acepta lo que se le comente	Acepta lo que se le dice pero pone excusas	A veces acepta las opiniones, otras no	No acepta las opiniones de los demás
Respeto Es respetuoso y no entorpece el trabajo del grupo	Respeto totalmente a todo el mundo	Respeto, aunque a algún miembro del grupo no	Apenas respeta a los demás	No respeta a nadie

Link: [Evaluar con rúbricas: qué son, cómo aplicarlas y cuáles son sus beneficios](#)

Fuente: Educación 3.0 por Laura Román

Finalmente, al haber terminado todos los encuentros de reuniones y seminarios, haber evaluado cada punto mencionado, la Licenciada en Educación Melisa Ailen Biancciotti, presentará en el Instituto Santa Ana un informe final con toda la recolección de información. Además se encargará de realizar un seguimiento mensual a los docentes, por correo electrónico, para corroborar que estén llevando a cabo los conocimientos incorporados en las capacitaciones.

Figura N°22: Correo electrónico del seguimiento a los docentes luego de finalizar la capacitación anual.



Fuente: Elaboración propia, 2023.

CAPÍTULO IV

4.1. RESULTADOS ESPERADOS

Habiendo realizado el plan de intervención en el Instituto Santa Ana de la localidad de Córdoba, donde se capacitó a los docentes para que logren nuevos conocimientos sobre mediación escolar, a través del empleo de la teoría cognitiva, se espera que la comunidad educativa le dedique la importancia correspondiente a los Acuerdos Escolares de Convivencia para enriquecer la formación tanto de docentes como alumnos.

Por otra parte, luego de las reuniones y participación del equipo directivo, se compromete a seguir trabajando sobre la problemática y año a año crear nuevas capacitaciones. De esta manera habrá más espacios de intercambio, formación, diálogo, debate y resolución de conflictos, a través de la normativa educativa, y manteniendo los valores institucionales.

La práctica pedagógica influencia directamente a toda la comunidad educativa, por eso es importante el compromiso docente y directivo, la formación permanente ante las nuevas problemáticas. Se estima que el rol docente esté en permanente capacitación, y poniendo en práctica los contenidos aprendidos en los seminarios.

Además, se espera de los educadores que logren mediar los conflictos, prevenir y resolver, que sean la guía y contención de los alumnos, utilizando herramientas y estrategias didácticas, adaptada a cada nivel educativo, para una institución más fructífera, respetuosa, inclusiva y armónica.

Por lo tanto, desde la teoría cognitiva se dicta que el docente se convierte en un simple custodio de la información, estimulando y activando el aprendizaje, desplazando un poco más el equilibrio de la responsabilidad en este proceso hacia el alumno.

Se estima que bajo la guía de un maestro, los estudiantes crean su propio conocimiento y aprenden a razonar en base a ejercicios y hechos. Esta es una lección de cómo nos comportamos, resolvemos conflictos, trabajamos en unidad, respeto y compañerismo, para actuar mejor.

Es una buena manera de estimular las habilidades individuales y colectivas haciendo que cada miembro participe responsablemente en su propio aprendizaje y el de los demás miembros de la institución, para mejorar sus competencias elementos básicos como la interacción, la contribución individual y la coordinación grupal. Se espera que sepa aprovechar de sus docentes capacitados para participar activamente, experimentar el proceso y se responsabilice del mismo.

4.2. CONCLUSIÓN

Finalizando el trabajo final de grado a través del presente plan de intervención, se involucró en el Instituto Santa Ana para resolver la necesidad, dándole la atención que requería, desarrollando el marco teórico, conceptualización, justificación y solución correspondiente.

Se comprende que los Acuerdos Escolares de Convivencia asumen un punto importante en la institución escolar, es por eso que se le debe dar sentido a las normas y reglas establecidas para un mejor desenvolvimiento escolar a través del bien común.

Los objetivos específicos son la base del plan de intervención, por lo tanto, se desarrollaron los seminarios teóricos- prácticos cumpliendo con lo planteado.

Los beneficios de estos encuentros fueron específicamente para los docentes, en tanto y en cuanto, recibieron una certificación con puntaje avalando la formación adquirida sobre mediación escolar, y además, adquieren competencia profesional.

Esto desemboca en los estudiantes donde recibirán la ayuda de sus educadores ante cualquier conflicto o inconveniente que les ocurra. Los ayudaran con herramientas específicas a su nivel.

Asumimos que las limitaciones, o también sugerencias, del plan de intervención pueden ser, por un lado, incorporar trabajos junto a las familias para mejores vínculos con la comunidad educativa y lograr mayor participación. Por otro lado, se sugiere incorporar a los próximos y nuevos seminarios, temas que también nos involucran como es el bullying o las tic, así crear capacitaciones para formar a los educadores en el tema y puedan brindarles un mejor aprendizaje y educación a los alumnos. Estas propuestas se llevarán a cabo especializadas en cada nivel del Instituto Santa Ana, al igual que se realizó el presente plan de intervención.

REFERENCIAS

- Ainscow M., Beresford J., Harris A., Hopkins D., West M. (2018). *Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula*. Narcea, S.A. De Ediciones, Madrid.
Recuperado de: [Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula](#)
- Alterman, N. B. (2017). Repensar la convivencia en la escuela primaria. Un estudio de caso de Acuerdos Escolares de Convivencia en Córdoba. *Cuadernos de Educación*, Año XV. Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/Cuadernos/article/download/19068/18979>
- Anijovich, R. y Mora S., (2010); *Estrategias de enseñanza: otra mirada al quehacer en el aula* / dirigido por Silvina Gvirtz. - 1a ed. la reimp. Aique Grupo Editor. Buenos Aires. Recuperado de: [Estrategias de enseñanza: otra mirada al quehacer en el aula](#)
- Castillo Arredondo, S. y Cabrerizo D. J. (2010). *Evaluación educativa aprendizajes y competencias*. Pearson Educación, S.A. Madrid. Recuperado de: [Evaluación educativa de aprendizajes y competencias](#)
- Castro Larroulet, C. y Moraga T. A. (2020); *Evaluación y retroalimentación para los aprendizajes*. IACC Expertos en educación online. Instituto Profesional IACC, Universidad de Chile. Recuperado de: [6-Modelo-Evaluacion-y-retroalimentacion-aprendizajes.pdf](#)
- Díaz Barriga Á. (2005). *El docente y los programas escolares. Lo institucional y lo didáctico*; Colección Educación superior en América Latina. Centro de Estudios sobre la Universidad (CESU), de la UNAM; Ediciones Pomares, S. A, Barcelona - México. Recuperado de: [Lo institucional y lo didáctico](#)

- Gaviria Cortés, D. F. y Moreno L. (2023) *Cómo son y qué hacen los buenos profesores. Sus voces y la de sus estudiantes*, Medellín: Universidad de Antioquia, Fondo Editorial FCSH de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Recuperado de: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/33565/1/GaviriaDidier_2023_ComoSonQueHacen.pdf
- Iungman, S. (1996) *La mediación escolar*, Lugar Editorial, Buenos Aires. Recuperado de: [LA MEDIACIÓN ESCOLAR](#)
- Jara H., O. (2009). El desafío y la pasión por aprender. *Revista Rizoma Freireano*. Instituto Paulo Freire de España. Recuperado de: <http://www.rizoma-freireano.org/index.php/el-desafio-y-la-pasion-por-aprender--oscar-jara-h>
- Ley N° 14.473 (1958); *Estatuto Del Personal Docente Del Ministerio De Educación Y Justicia*; Buenos Aires. Recuperado de: [14473](#)
- Mañú Noáin J. M. y Goyarrola B. I. (2011) *Docentes competentes, Por una educación de calidad*. Narcea, S. A. De Ediciones, Madrid. Recuperado de: [CEAAL El Desafío y La Pasión Por Aprender-Oscar Jara | PDF | Dialéctico | Aprendizaje](#)
- Marchesi, A. (2006). El valor de educar en un mundo diverso y desigual. *Revista PRELAC*, Vol.2, PP. 54-69. Recuperado de: [El Valor de educar a todos en un mundo diverso y desigual](#)
- Ministerio de Educación de Guatemala (2006) *Herramientas de evaluación*, MINEDUC, 1°ed. Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (DICADE); Guatemala. Recuperado de: [Herramientas de evaluación en el aula](#)
- Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba. Secretaría de Calidad e Igualdad Educativa. (2011). *Acuerdos Escolares de Convivencia*. Recuperado de

<http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPECCBA/publicaciones/Narrativas2009/Convivencia.pdf>

Nieto Gil, J. M. (2005) *Evaluación sin exámenes, Medios alternativos para comprobar el aprendizaje*. Editorial Ccs, Alcalá, Madrid. Recuperado de: https://books.google.com.ar/books/about/Evaluaci%C3%B3n_sin_examenes.html?id=uiJVAAAACAAJ&redir_esc=y

Puente Barajas, B. D. (2019) *El Rol Docente Y Su Importancia En Un Aula De Clases*; Tesis De Investigación, Secretaría De Educación De Gobierno Del Estado, Dirección De Educación Media Superior Y Superior, Cedral, San Luis Potosí. Recuperado de: [EL ROL DOCENTE Y SU IMPORTANCIA EN UN AULA DE CLASES.pdf](#)

Rodríguez Gómez. e Ibarra Saiz, M. S. (2011) *E-evaluación orientada al e-aprendizaje estratégico en Educación Superior*, Editorial: Narcea, España. Recuperado de: [e-Evaluación orientada al e-Aprendizaje estratégico en Educación Superior](#)

UES21 (2019) *Gobiernos Educativos y Planeamiento*. Córdoba: S.F. MOD 0. P.I. Recuperado de: [Gobiernos educativos y planeamiento.pdf](#)

UES21 (2019). *Instituto Santa Ana*. Córdoba: S.F. MOD 0. P.I. Lección 1 al 37. Recuperado de: <https://siglo21.instructure.com/courses/18578/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org2>

Valdez, D. y Solcoff K. (2011). *Psicología*, coord. Mario Carretero; 1a - ed. 5a, Aique Grupo Editor, Buenos Aires. Recuperado de: [Psicología General | PDF | Memoria | Mente inconsciente](#)

Zabalza, M. A. Y Zabalza Cerdeidiña, M. A. (2020) *Profesores y profesión docente*.

Entre el “ser” y “estar”. Narcea, S.A. De Ediciones, Paseo Imperial, Madrid.

Recuperado de: [Profesores y profesión docente: Entre el 'ser' y el 'estar'](#)

ANEXOS

Anexo A

Figura N° 4: Certificado de los seminarios.



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Anexo B

Figura N° 5: ¿Cuánto sabes de “Mediación escolar”?

¿Cuánto sabes de “Mediación escolar”?

NOS CAPACITAMOS

SANTA ANA
1980

Desde agosto a noviembre de 2024, una vez al mes, los docentes junto al equipo directivo serán parte de los seminarios formativos sobre “Mediación Escolar” que se desarrollarán en el Instituto Santa Ana. Tendrán al finalizar una certificación avalando su formación.

LA CAPACITACIÓN DOCENTE ES UNA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

El docente no sólo debe educar y enseñar, también debe estar preparado para resolver conflictos.

La MEDIACIÓN ESCOLAR es una experiencia de aprendizaje para los participantes, conectando a las personas con sus propios valores y emociones, respetando a los demás, y creando y evaluando alternativas al conflicto y la violencia.

Las tareas de los docentes son tan complejas que necesitan dominar estrategias para facilitar la implementación pedagógica. Además, los maestros son responsables de capacitar a los estudiantes en todas sus funciones. Pensando en el proceso de formación de la institución, el tema central es la capacitación de los docentes, y si se basa en la teoría y la práctica, debe ser una formación a largo plazo que se adapte al contexto sociocultural del momento.

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Anexo C

Figura N° 6: Los docentes se capacitan.



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Anexo D

Figura N°7, 11, 13, 15 y 18: Asistencia del seminario

The screenshot shows a Google Form titled "EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente" (The joy of educating: Teacher training). The form is for "ASISTENCIA DEL SEMINARIO" (Seminar attendance). The user's email is "melibiancciotti@gmail.com" with a "Cambiar cuenta" (Change account) link. A note states: "* Indica que la pregunta es obligatoria" (Indicates that the question is mandatory). The form includes a field for "Correo electrónico *" (Email) with a checkbox to "Registrar melibiancciotti@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta" (Register melibiancciotti@gmail.com as the email that will be included in my response). The final question is "¿Puedes asistir? *" (Can you attend?), with radio button options for "Sí, asistí" (Yes, I attended) and "No pude asistir" (I could not attend).

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Anexo E

Figura N° 8: Importancia de la capacitación.



Fuente: YouTube, 2015.

Anexo F

Figura N° 9: Falta de motivación en una materia optativa.


Casos en red

PARA LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA DE ESTUDIANTES Y PROFESORADO

- Casos reales narrados por profesionales del ámbito educativo
- Convertidos en herramientas de aprendizaje
- Ficha resumen y propuestas de preguntas para reflexionar y/o analizar
- Glosario de conceptos, acrónimos y abreviaturas

Casos en red es resultado de un proyecto REDICE de la Universidad de Barcelona.

[Català](#) [Castellano](#)

Inicio

46. Falta de motivación en una materia optativa

Presentación

El psicopedagogo del centro es el encargado de impartir una de las materias optativas de tercero de ESO. La materia se distribuye a lo largo del primer trimestre del curso, y desde el inicio el docente percibe desmotivación y falta de predisposición en las actividades que se realizan en el aula y fuera de ella. En respuesta a esta situación, y tras plantear actividades diversas al alumnado para captar su atención, el psicopedagogo decide tomar una decisión.

Síntesis del caso →

Contexto

El centro educativo en el que se desarrolla el caso es un centro concertado de una ciudad del área metropolitana de Barcelona. El centro cuenta con dos líneas desde Educación Infantil hasta Bachillerato. Por tanto, un porcentaje elevado de alumnos de tercero de ESO llevan en la escuela desde primer curso de Educación Infantil. El resto de alumnos se incorporó en primero de ESO, provenientes en su gran mayoría de un centro educativo público cercano.

La escuela destaca por su atención a la diversidad, una visión preventiva de la intervención psicoeducativa y un departamento de orientación muy presente en el centro, que se define como un servicio que ofrece el colegio para atender la diversidad de del alumnado y para dotar de herramientas, recursos y estrategias al profesorado ya las familias de los alumnos que necesiten un apoyo específico, ya sea en un momento puntual o a largo plazo.

Fuente: Universidad de Barcelona, 2007

Anexo G

Figura N°10: Evaluación a través de entrevista en el Seminario 1.



ENTREVISTA SEMINARIO 1

EL PLACER DE EDUCAR: Formación Docente

melibiancciotti@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

 No compartido

1- ¿Consideras importante cumplir con los seminarios? ¿Por qué?

2- ¿Qué contenidos consideras que deberían tratarse?

3- ¿Qué conflictos consideras que tiene la Institución?
¿Crees necesario un mediador?

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Anexo H

Figura N°12: Mediación Escolar

MEDIACIÓN ESCOLAR

Capacitadora:
Lic. Melisa Biancciotti

¿Cómo podemos resolver el conflicto?

DIÁLOGO
COMUNICACIÓN
CONSENSO

¿DE QUÉ FORMA DEBEMOS REALIZARLO?

RESPETANDO
EDUCANDO
CUIDANDO LAS FORMAS

¿Qué es la mediación escolar?

La mediación es un proceso de comunicación en libertad ante una tercera persona, que realiza el papel de mediador, y que garantiza que las partes se comuniquen desde el respeto y busquen la solución al conflicto.

CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN

- NO DAN LAS SOLUCIONES; SÓLO AYUDAN PARA QUE LAS BUSQUEN LAS PARTES.
- A LA MEDIACIÓN SE ACUDE VOLUNTARIAMENTE.
- NO TODOS LOS CONFLICTOS SON MEDIABLES. EJEMPLO SI HAY VIOLENCIA "NO SE PUEDE".
- A LA MEDIACIÓN PUEDE ACUDIR TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA; ALUMNOS, EL PROFESORES, PERSONAL NO DOCENTE DEL CENTRO Y LAS FAMILIAS.

BENEFICIOS DE LA MEDIACIÓN

- Los problemas de convivencia son inherentes a las relaciones humanas.
- Afrontarlos desde la confianza y dirimirlos pacíficamente.
- Permite crear un entorno pacífico para educar.
- Fomentar actitudes cooperativas y de diálogo en la comunidad escolar.
- Reducir la violencia y aumentar la capacidad de resolución de los conflictos.
- Reconocer las necesidades de las otras personas.
- Reducir el número de sanciones y expulsiones.

MEDIACIÓN

- Se aplica cuando hay conflictos entre las personas de la institución escolar
- Voluntaria.
- La mediación se basa en los intereses y en la colaboración.

DISCIPLINA

- Se aplica cuando se rompe una norma o regla.
- Incumplimiento.

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Anexo I

Figura N° 13: Mediación: Una herramienta para la gestión colaborativa de conflictos.



Fuente: YouTube, 2019.

Anexo J

Figura N° 14: Encuesta evaluativa del tercer seminario.

SEMINARIO DE CAPACITACIÓN DOCENTE



¿Te consideras capacitado para sobrellevar una mediación?

Sí

No

Tal vez

¿Crees que sos innovador a la hora de dar clases?

Sí

No

Tal vez

¿Te capacitas, de otras maneras, regularmente?

Sí

No lo considero necesario.

A veces

¿Crees que la Institución tiene las herramientas para resolver conflictos?

Sí

No

Tal vez

[Siguiete](#) [Borrar formulario](#)

Fuente: Elaboración propia, 2023.

Anexo K

Figura N°16: Conflicto entre dos alumnos e intervención de las autoridades.



EN LA ESCUELA INDUSTRIAL

Conflicto entre dos alumnos e intervención de las autoridades

Ante la denuncia pública realizada por un papá de un adolescente de 14 años, alumno de la Escuela Técnica, realizada a través de Radio Chivilcoy, en la que manifestó que su hijo fue agredido en clases el pasado martes por otro compañero, desde la institución educativa confirmaron la intervención inmediata ante lo ocurrido, trabajando los equipos de profesionales acorde al acuerdo institucional de convivencia.



Fuente: La razón de Chivilcoy, 2022.

Anexo L

Figura N° 17: Equipos de mediación en los institutos: ayuda entre iguales.



Cada vez son más los centros de Secundaria (IES) que se suman a la propuesta de desarrollar **equipos de mediación formado por alumnos y profesores**, para resolver los conflictos de convivencia que surgen en colegios e Institutos. Los centros que cuentan con estos equipos aseguran que baja el nivel de conflictividad con la mediación. Las peleas y problemas se siguen produciendo, pero su intensidad se reduce.

Los **equipos de mediación** son un instrumento orientado a mejorar la convivencia en los centros escolares y las relaciones interpersonales. Con la actividad de éstos, se pretende fomentar el respeto, la tolerancia v la sensibilidad para prevenir

Fuente: Hacer Familia, 2023

Anexo M

Figura N°19: Ejemplo de Encuesta.

El profesor	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Relaciona la teoría con su aplicación práctica.					
Nos hace reflexionar acerca de distintas cuestiones relacionadas con los temas tratados durante la clase.					
Invita de distintas maneras a abordar los problemas desde distintas perspectivas para que proporcionemos nosotros mismos la solución.					
Motiva a los alumnos a participar activamente en clase.					
Incentiva a trabajar en equipo y aprender de mis compañeros.					
Emplea recursos tecnológicos o materiales (soporte visual, media, o tecnologías más sofisticadas) que son un apoyo perfecto para la clase y me ayudan a aprender.					
Proporciona información (objetivos, actividades de aprendizaje, sistemas de evaluación) suficiente para que pueda llevar la asignatura desde el comienzo.					

Fuente: Instituto para el futuro de la educación, México, 2022. Recuperado de:

<https://images.app.goo.gl/5cZTWSwG6DpuC1it8>

Anexo N

Figura N°20: Ejemplo de Entrevista Escrita.

TYTULO

EYLEN NATHALY VÁSQUEZ MICHA:
Secretaria de la I.E.P. "Pablo Neruda"
En su tiempo de cuarentena



PRESENTACIÓN

Eylen Nathaly Vásques Micha, más conocida como miss Naty, nació en comas un 16 de febrero de 1985. Se especializó en Educación Inicial, una gran profesional y extraordinaria mujer, aguerrida. Ella siempre está llena de humor, su corazón es divino.

¿En compañía de quiénes está pasando esta cuarentena?
Estoy acompañada de mi esposo, mi adorada hija, mis padres y mi sobrino Joaquín.

¿Cómo está pasando esta cuarentena?
La asumo con mucho respeto y responsabilidad, es decir, acato las disposiciones del gobierno, en bien de mi persona y por el inmenso amor que le tengo a toda mi familia.

¿Cuáles son sus actividades diarias?
Con respecto a mi trabajo, atiendo a los Padres de Familia por teléfono o vía WhatsApp; asimismo, apoyo y monitoreo la parte académica virtual de los alumnos y maestros. Además cumplo con mis labores en familia.

CUERPO

Fuente: YouTube, 2020. Recuperado de:

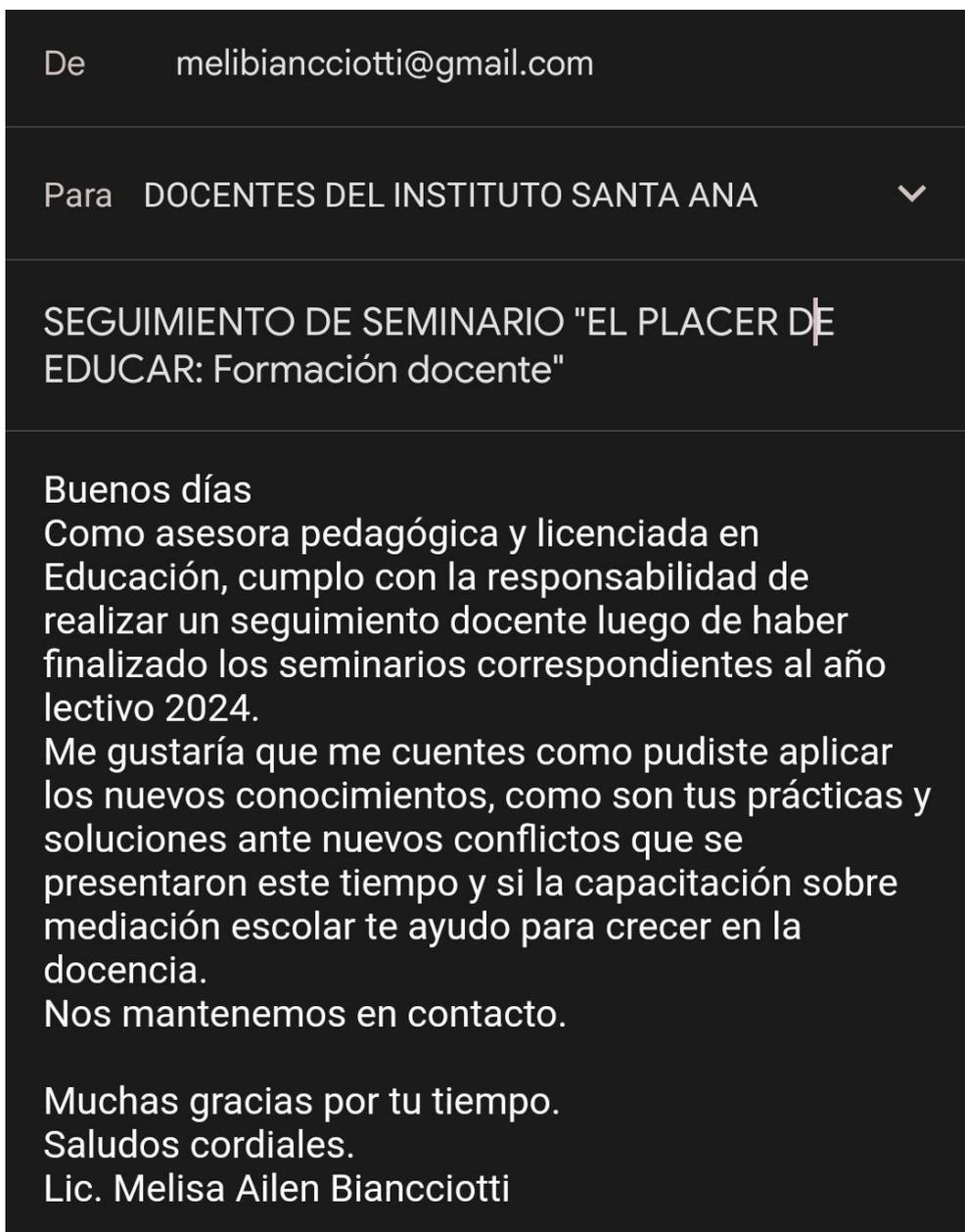
<https://images.app.goo.gl/7VbFGXjurbL6qWP77>

Anexo Ñ- Figura N°21: Ejemplo de Rúbrica. Link: [Evaluar con rúbricas: qué son, cómo aplicarlas y cuáles son sus beneficios](#)

	Excelente 4	Bien 3	Regular 2	Mal 1
Responsabilidad Es responsable con la parte del trabajo asignada 16.7%	Sí, ha realizado todo lo que tenía que hacer	Ha hecho casi todo lo que tenía que hacer	Ha hecho mucho menos de lo que tenía que hacer	No ha hecho nada
Habla Intervienen todos los miembros del grupo hablando 16.7%	Participa totalmente	Participa bastante	Apenas participa	No participa
Escucha Escucha activamente a los demás 16.7%	Escucha y respeta opiniones	Escucha a los demás pero interrumpe a veces	Interrumpe a los compañeros	No deja escuchar a los demás
Opiniones Acepta las opiniones de los miembros del grupo 16.7%	Acepta lo que se le comente	Acepta lo que se le dice pero pone excusas	A veces acepta las opiniones, otras no	No acepta las opiniones de los demás
Respeto Es respetuoso y no entorpece el trabajo del grupo	Respeto totalmente a todo el mundo	Respeto, aunque a algún miembro del grupo no	Apenas respeta a los demás	No respeta a nadie

Fuente: Educación 3.0 por Laura Román

Anexo O - Figura N° 22: Correo electrónico del seguimiento a los docentes luego de finalizar la capacitación anual.



Fuente: Elaboración propia, 2023.