

ACUERDO DE CONVIVENCIA

FUNDAMENTACIÓN

En la Ley de Educación Nacional (Ley N°26.206), Capítulo V –La Institución Educativa – Artículo N°123, se establece que “es el Consejo Federal de Educación quien fijará las disposiciones necesarias para que las distintas jurisdicciones dispongan la organización de las instituciones educativas de acuerdo a los siguientes criterios generales, que se adecuarán a los niveles y modalidades”. Estableciendo en los puntos:

- a) Definir, como comunidad de trabajo, su proyecto educativo con la participación de todos sus integrantes, respetando los principios y objetivos enunciados en esta ley y en la legislación jurisdiccional vigente;
- b) Promover modos de organización institucional que garanticen dinámicas democráticas de convocatoria y participación de los/as alumnos/as en la experiencia escolar,
- c) Definir su código de convivencia;
- d) Desarrollar prácticas de mediación que contribuyan a la resolución pacífica de conflictos.

Siguiendo la misma Ley, en el Artículo N°124, se suscita a que “Los institutos de educación superior tendrán una gestión democrática, a través de organismos colegiados, que favorezcan la participación de los/as docentes y de los/as estudiantes en el gobierno de la institución y mayores grados de decisión en el diseño e implementación de su proyecto institucional”.

Por su parte, en la Ley Provincial de Educación (Ley N° 13.688 de la Provincia de Buenos Aires) el Capítulo III –La Institución Educativa– sostiene que cada institución definirá su Consejo de Convivencia.

El presente Acuerdo se fundamenta en el Artículo N°42 de la Resolución 2383/05 “Reglamento Marco para los Institutos de Educación Superior no Universitaria, de Formación Docente, Técnica y Artística”, el Artículo N°1 de la Resolución 918/01 sobre Consejo Académico institucional y en la ley Nacional 26892/13 que regula la promoción de la convivencia en el ámbito de las instituciones educativas.

CONVIVENCIA ESCOLAR

La convivencia escolar se inscribe en la vida democrática de los ciudadanos. La redacción de un acuerdo de convivencia institucional es una oportunidad para la construcción de una cultura colectiva del cuidado, basada no solo en la responsabilidad, sino fundamentalmente en la solidaridad y en la fuerte convicción de que nadie se salva solo o sola. La convivencia en una institución educativa se construye a través de las relaciones que se establecen entre las personas que forman parte de la comunidad: auxiliares, familiares, docentes, estudiantes, directivos. Estos vínculos serán positivos,

formadores, en la medida que ocurren en un marco de respeto mutuo, de aceptación de las diferencias y de las opiniones de todos en un plano de igualdad. Este acuerdo de convivencia promueve la resolución de conflictos, desacuerdos y tensiones de manera pacífica y con atención a los límites consensuados por el colectivo institucional.

La formación de docentes en nuestra institución se enmarca en una visión de compromiso social, respeto de la vida democrática, resolución pacífica de conflictos y respeto por los derechos humanos. Estos valores son la base de nuestro acuerdo de convivencia institucional, haciendo del diálogo la principal herramienta de intervención. Tonucci (1999) señala, la escuela de todos los niveles dedica tiempo a la educación social y cívica, proponiéndose *“enseñar las bases de la democracia, pero la democracia no se puede enseñar, es preciso vivirla”*.

Este acuerdo de convivencia se aplica en todas las sedes de la Unidad Académica, escuelas asociadas del campo de la práctica docente, espacios de realización de prácticas profesionalizantes, voluntariado, incluyendo cualquier actividad curricular que se planifique o surja de la Institución y ocurra en otros espacios. Este acuerdo de convivencia alcanza a sus miembros como parte de la comunidad en cuanto a actos que realicen fuera o dentro del establecimiento, en tanto involucran o afectan a la institución directa o indirectamente.

PRINCIPIOS

Los siguientes principios han de guiar las acciones dentro de la institución:

- a) Respeto a todas las personas y a la actividad educativa, pedagógica y académica de todos los participantes, docentes, no docentes, y estudiantes, así como a su integridad física y moral.
- b) Reconocimiento y tolerancia ante la diversidad, rechazando todo tipo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, capacidad, situación personal o social.
- c) Cortesía en el trato, utilización de un lenguaje correcto y amable acorde con el nivel educativo y la función formativa.
- d) Respeto por el trabajo y las funciones de todos los miembros de la comunidad educativa: horarios, competencias específicas y colaboración, circulación de la información, aviso en caso de ausencia, tardanzas y/o cambios de horarios.
- e) Buena fe y lealtad en el desarrollo de la vida estudiantil y docente, coherencia entre proyectos áulicos presentados y desarrollados; rigurosidad y honestidad en el uso de las fuentes de información, honestidad intelectual
- f) Cuidado con el aseo e imagen personal, presencia adecuada al contexto educativo y a las instituciones destino.
- g) Actitud abierta ante indicaciones, sugerencias, avisos y correcciones, en correspondencia con supervisiones adecuadas.
- h) Adecuada y prudente utilización del edificio, del mobiliario, de las instalaciones y del material del Instituto, conforme con el destino y normas de funcionamiento.
- i) Respetar el derecho de todos a un ambiente no contaminado, ya sea desde lo auditivo, visual u olfativo.
- j) Resguardo de la función pedagógica en cuanto a: interrupciones, utilización de celulares u otros objetos tecnológicos inapropiados para el ámbito educativo.
- k) Entender el conflicto como una oportunidad de afinar interacciones y de generar una dinámica más creativa y productiva en la institución.
- l) Resolver los conflictos practicando una escucha activa centrada en el conocimiento, el respeto y la conciencia social.
- m) Manejar los conflictos atendiendo a los siguientes métodos: la confrontación con la identificación de objetivos vitales, la expansión de recursos y la contemporización.

- n) Afrontar los conflictos con asertividad y empatía, no esperando que se resuelvan solos sino tomando una parte activa en sus soluciones.
- o) Desarrollar los procesos de negociación teniendo en cuenta las siguientes etapas: preparación y planeación, definición de los procedimientos (intercambio de propuestas), aclaración y justificación, argumentación y solución de problemas, cierre e implementación.
- p) Entender el cambio permanente como una forma de dinamizar las estructuras, que requiere una serie de adaptaciones y adecuaciones en las instituciones.
- q) Reconocimiento del tiempo que la institución necesita para adaptarse al cambio, entendiendo que el mismo debe planearse y generar condiciones que lo faciliten, debido a la resistencia que normalmente se produce.

DERECHOS Y DEBERES DE LXS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN

EQUIPO DE CONDUCCIÓN

PERSONAL DOCENTE: PROFESRXS - AYUDANTES DE CÁTEDRA- PRECEPTORXS - CIPE

PERSONAL AUXILIAR

ESTUDIANTES

CAI: El presente acuerdo de convivencia va a regir para toda la comunidad educativa del ISFD 103. El Consejo Académico Institucional será el encargado de la resolución de conflictos relacionados con la convivencia institucional y la prevención de posibles situaciones problemáticas que puedan ocurrir dentro del ámbito del mismo instituto. Las medidas tomadas por el CAI tendrán carácter resolutivo vinculante.

Las situaciones de conflicto

La mayoría de problemas o conflictos comienzan de a poco y van progresando a instancias de mayor impacto a nivel personal, colectivo e institucional. Algunas veces las situaciones inicialmente “incómodas” o que se presentan como “rumores” no son reconocidas como conflictos hasta que empiezan a crecer o descontrolarse. Contar con espacios para expresar las inquietudes, dialogar y escuchar es fundamental para anticiparnos y prevenir situaciones conflictivas mayores. Una situación puede estar latente y solamente se hace visible cuando ha escalado generando tensiones, discusiones, confrontaciones, entre otras expresiones que muestran que el problema toma mayores dimensiones. Podemos asumir que ante una situación de conflicto emergente habrá cuestiones previas a analizar y poner en relevancia para comprenderlo completamente. Una situación de conflicto puede desencadenar una crisis en la que se requieren intervenciones urgentes.

Ejemplos de situaciones de conflicto y sus posibles intervenciones.

TRANSGRESIONES AL ACUERDO DE CONVIVENCIA

De lxs estudiantes

Ante situaciones susceptibles de sanción, corresponde:

- a) Tomar conocimiento de la situación y presentarla en el CAI para su tratamiento.
- b) Analizar la situación conflictiva, lo que supone pensar en el contexto y en las variables que han intervenido.
- c) Promover la reflexión mediante el diálogo:
 - Dando espacio de participación
 - Preguntando y escuchando.
 - Asegurando que la situación sea explicada por escrito, formulando los descargos correspondientes.
- d) Garantizar el derecho de defensa, retractación y/o reparación de la ofensa o falta.
- e) Establecer si corresponde o no una sanción:
 - Tipificar la falta.
 - Contextualizar la falta en función de agravantes y atenuantes.
- f) Emitir criterio por escrito
- g) Explicar la decisión y su fundamento a las partes involucradas.

Tipo de sanciones.

- 1 – Apercebimiento oral o escrito con acciones reparatorias.
- 2 – Suspensión temporal
- 3– Separación definitiva de la institución

Tipo de faltas

Faltas leves: agresión verbal, o falta de respeto a las autoridades y/o cualquiera de los miembros de la comunidad educativa, intento de obtener mejores resultados académicos utilizando el engaño, resistencia activa o pasiva al cumplimiento de lo indicado por el personal según las pautas acordadas con el nivel institucional.

De cometerse estas faltas podrán aplicarse las siguientes sanciones:

Llamado a la reflexión en forma oral, de no mediar solución se hará en forma escrita.

Apercebimiento con anotación en el legajo personal del alumno.

Faltas graves: agresión física o verbal a cualquier miembro de la comunidad educativa o a un externo, dentro de la institución o con motivo u ocasión del ejercicio de la calidad de estudiantes, participación directa en desórdenes que produzcan daños al prestigio y/o bienes del establecimiento, la reincidencia en faltas leves.

De cometerse estas faltas, podrá suspenderse al alumno hasta por sesenta (60) días corridos, lo que traerá aparejado considerar como injustificadas las inasistencias.

Faltas gravísimas: adulterar y/o falsificar actas de exámenes u otros instrumentos que acrediten sus conocimientos, sustituir o ser sustituido en un examen, incurrir en conductas tipificadas en el Código Penal en perjuicio de la Institución o de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa: violencia contra las mujeres. Toda forma de discriminación por creencia religiosa, pensamiento

político, etnia, condiciones de discapacidad, o género, entre otras. Portación de armas en la institución.

De cometerse estas faltas podrán aplicarse estas sanciones: suspensión de sesenta y un (61) días corridos a doce (doce) meses, lo que traerá aparejado considerar como injustificadas las inasistencias. Como última medida, y en caso de no mediar otra sanción, se recurrirá a la separación definitiva de la institución

Intervienen:

- 1.- Un directivo para recibir las presentaciones, reunir documentación y testimonios que den cuenta de la situación motivo del conflicto.
- 2.- Equipo de conducción para intervenir en primera instancia, delimitar responsabilidades institucionales y enmendarlas si fuera necesario, mediar entre las partes y presentar ante el CAI si correspondiere.
- 3.- Los miembros del CAI (o una comisión por él designada) para considerar agravantes y atenuantes y determinar si corresponde sanción y en tal caso sugerir su tipo.
- 4.- Dirección para elaborar legajo de la situación conflictiva, aplicar sanción y remitir actuados a superior jerárquico.
- 5- Superior jerárquico para aplicar sanción en el caso de algunas faltas gravísimas.

Del equipo de conducción, docentes y auxiliares

Los deberes docentes y autoridades de la institución, cuya trasgresión da lugar a una actuación disciplinaria está regida por Estatuto del Docente – Ley 10.579, sus modificatorias y decretos reglamentarios, y demás normas vigentes a tal fin.

Las etapas del procedimiento disciplinario [1], se realizan en conjunto: Equipo de Conducción, CAI, CE y Superior jerárquico si la gravedad del hecho lo amerita.

[1] Dirección de Currículum y Capacitación Dirección Legal y Técnica Dirección de Tribunal de Disciplina. CAPACITACIÓN JURÍDICA EN EDUCACIÓN MÓDULO II DERECHO DISCIPLINARIO “Todo procedimiento disciplinario se desarrolla en no menos de tres etapas con mayor o menor complejidad según la gravedad de los hechos de que se trate y la mayor o menor dificultad probatoria. El origen de la actuación disciplinaria es la producción de un hecho que contradice una norma y cuyo conocimiento le da inicio. A ese conocimiento se puede llegar por una denuncia o por la propia percepción del responsable. La verificación del hecho y sus circunstancias de autor, tiempo, modo, lugar y otros datos constituyen la etapa investigativa. Finalmente, la conclusión o juicio sobre los elementos acumulados, su confronte con las normas y la valoración del conjunto se traduce en la decisión final sobre la cuestión”. Dirección General de Cultura y Educación Subsecretaría de Educación”