



MÁSTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE SECUNDARIA,
BACHILLERATO, CICLOS, ESCUELAS DE IDIOMAS Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS

MEJORANDO EL CLIMA ESCOLAR: UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA UN GRUPO DE 1º ESO

Presentado por:

FRANCISCO JAVIER BAUTISTA HERNÁNDEZ

Dirigido por:

MARIOLA RAMÍREZ LLOPIS

CURSO ACADÉMICO 2022/2023

Índice

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
Justificación	5
Objetivos	6
Presentación de capítulos	7
Metodología	8
Plan de Intervención	10
Contextualización del centro educativo	10
<i>Organigrama</i>	12
Análisis de la realidad	13
Ámbitos de mejora	16
Marco normativo	19
Marco teórico y discusión de metodologías	22
<i>Clima escolar</i>	22
<i>El bienestar del profesorado</i>	29
<i>Prácticas restaurativas</i>	30
<i>Cooperación entre el profesorado</i>	35
<i>Comunicación no violenta y cultura de paz</i>	36
<i>Escucha activa</i>	38
<i>Reflexión metacognitiva</i>	39
<i>Sociometría</i>	43
<i>Conclusión</i>	45
Resumen de la unidad de intervención	47
Unidad de intervención	48
<i>Niveles de respuesta</i>	50
<i>Líneas estratégicas</i>	50
<i>Objetivos</i>	50
<i>Coordinaciones</i>	51
<i>Secuencia de actividades</i>	52
<i>Cronograma de la intervención</i>	71
<i>Evaluación de la intervención</i>	71
Conclusiones, limitaciones y prospección de futuro	73
Conclusiones	73
Limitaciones	74
Prospección de futuro	75
Referencias bibliográficas	77
ANEXOS	84

Resumen

Este Trabajo de Fin de Máster (TFM) propone una intervención para mejorar el clima escolar en un grupo de 1º de ESO del IES La Melva, con un enfoque especial en el bienestar del profesorado. La intervención se basa en la implementación de estrategias como las prácticas restaurativas, la reflexión metacognitiva, la comunicación no violenta, la aplicación de sociogramas y el apoyo a la salud mental de los docentes. El objetivo es mejorar la convivencia y el bienestar de los docentes en el ámbito educativo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes. El TFM incluye un análisis detallado de la situación actual, una propuesta de intervención y una evaluación de la intervención.

Palabras clave: clima escolar, bienestar del profesorado, prácticas restaurativas, reflexión metacognitiva, comunicación no violenta, sociogramas, salud mental de los docentes, rendimiento académico.

Abstract

This Master's Thesis proposes an intervention to improve the school climate in a group of 1st year ESO students at IES La Melva, with a special focus on teacher well-being. The intervention is based on the implementation of strategies such as restorative practices, metacognitive reflection, non-violent communication, the application of sociograms, and support for teacher's mental health. The aim is to improve the coexistence and well-being of teachers in the educational field, which in turn can have a positive impact on student's academic performance. The thesis includes a detailed analysis of the current situation, an intervention proposal, and an evaluation of the intervention.

Keywords: school climate, teacher well-being, restorative practices, metacognitive reflection, non-violent communication, sociograms, teacher's mental health, academic performance.

Introducción

¿Cuánto influye el clima escolar en el rendimiento académico de los estudiantes?

Esta es una pregunta que ha sido objeto de debate en el ámbito educativo durante años. Las investigaciones otorgan una respuesta clara: el clima escolar tiene un impacto significativo en el rendimiento académico del alumnado, siendo el profesorado uno de los principales responsables de crear y mantener ese ambiente. Un clima escolar positivo puede mejorar el aprendizaje, aumentar la motivación y reducir el absentismo, mientras que un clima escolar negativo puede tener el efecto contrario. Pero ¿quién es el responsable de crear este clima escolar positivo? ¿Es tarea exclusiva del alumnado, del profesorado o de toda la comunidad educativa?.

En este trabajo de fin de máster se propone una intervención para mejorar el clima escolar en un grupo de 1º de ESO del IES La Melva. Los docentes son la base fundamental para conseguir una educación y enseñanza de calidad, pero a menudo se enfrentan a una serie de desafíos que pueden afectar su capacidad para enseñar y establecer relaciones saludables con sus compañeros y estudiantes. Los docentes presentan problemas para trabajar en equipo, tienen discrepancias en la manera de enseñar y diversos problemas extrínsecos a su labor, desde problemas laborales de continuos cambios en las leyes, cargas burocráticas y ratios elevadas hasta problemas de salud como el síndrome del burnout.

El último informe del servicio del defensor del profesor de ANPE (Hernández Jiménez, 2022) alerta del aumento de casos de depresión y estrés entre los docentes y por consiguiente el incremento de las bajas laborales. El estrés y la ansiedad son la cara oculta del trabajo docente, pero en realidad son problemas frecuentes debido a factores psicosociales como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y la falta de recursos, lo que puede afectar directamente a su labor en el aula y, por ende, al clima escolar.

El clima escolar no solo se trata de la interacción entre los estudiantes, sino también de la interacción entre los miembros de la comunidad educativa. En este sentido, es

fundamental que los centros educativos presten atención al bienestar y las necesidades del profesorado y no solamente al alumnado. Por ello, este TFM se propone desarrollar un plan de intervención que incluya la aplicación, por parte de los docentes, de estrategias que normalmente se espera que utilicen los estudiantes como las prácticas restaurativas, la reflexión metacognitiva, la comunicación no violenta, la aplicación de sociogramas y el apoyo a la salud mental de los docentes, entre otros, y así adentrarnos en explorar posibles soluciones para mejorar la convivencia y el bienestar de los docentes en el ámbito educativo.

Justificación

La mejora del clima escolar es esencial para el desarrollo integral de los estudiantes, especialmente en un curso de 1º de ESO, ya que se trata de un periodo clave en la transición de la educación primaria a la secundaria, en el que se enfrentan a nuevos desafíos y experiencias. Los primeros años de la educación secundaria representan un período crítico en el desarrollo de los jóvenes, en el que se establecen patrones de comportamiento, habilidades sociales y actitudes hacia el aprendizaje que pueden tener un impacto duradero en su trayectoria educativa (Eccles, 2004).

Sin embargo, la literatura existente destaca que durante la etapa de secundaria se presentan más desafíos en términos de clima escolar, participación estudiantil y conflicto (Wang, M. & Degol, J.L., 2016). Además, las medidas punitivas, a menudo empleadas para abordar estos problemas, se muestran insuficientes e incluso contraproducentes. Por tanto, hay una necesidad palpable de nuevas estrategias y enfoques que tengan en cuenta tanto a los estudiantes como al profesorado.

La mayoría de los estudios se centran en las experiencias de los estudiantes, pero el profesorado también desempeña un papel fundamental en la creación de un ambiente escolar positivo (Bradshaw et al., 2019). Por tanto, es esencial abordar los problemas y desafíos que enfrentan los docentes para garantizar su bienestar y eficacia en el aula (Kyriacou, 2001).

Este TFM tiene como finalidad mostrar una intervención centrada tanto en el clima escolar como en el bienestar del profesorado. La originalidad de este trabajo radica en su enfoque dual y en la inclusión de prácticas restaurativas, la reflexión metacognitiva y sociogramas, estrategias que han demostrado ser efectivas pero que están insuficientemente representadas en la literatura actual (Huang et al., 2020; Maëlliss & Kerivel, 2022). Estas estrategias se han seleccionado por su potencial para facilitar una comunicación más efectiva entre los docentes, mejorar su bienestar y habilidades de manejo del estrés, y promover relaciones más saludables y constructivas entre los docentes y los estudiantes.

En definitiva, urge la necesidad de encontrar soluciones innovadoras y efectivas para mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado. Al combinar la revisión de la literatura y la práctica, este TFM aspira a generar un impacto significativo en la calidad de la educación y en el rendimiento académico de los estudiantes al centrarse en el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa -estudiantes y profesores por igual-. Este proyecto subraya el principio fundamental de que todos merecen sentirse valorados, apoyados y respetados en su entorno de aprendizaje fomentando una cultura escolar más inclusiva, colaborativa y positiva, que beneficie a todos los implicados.

Objetivos

Objetivo general:

- Analizar la importancia del clima escolar en el aula y proponer una intervención para mejorar el clima escolar en un grupo de 1º de ESO, con especial atención al profesorado.

Objetivos específicos:

- Investigar la relación entre el clima escolar y el rendimiento académico de los estudiantes y la relevancia del papel del profesorado en su creación y mantenimiento.
- Justificar la necesidad de mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado.

- Profundizar en el marco normativo español y valenciano que regula el clima escolar y la convivencia en los centros educativos.
- Identificar los problemas y ámbitos de mejora en el clima escolar en el IES La Melva, en particular en la clase de 1º ESO D.
- Desarrollar un marco teórico sobre el clima escolar, el bienestar del profesorado, las prácticas restaurativas y otras metodologías relevantes.
- Diseñar una propuesta de plan de intervención para mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado en el IES La Melva, centrado en las prácticas restaurativas y con un enfoque particular en la cooperación entre los miembros del equipo docente y la reflexión metacognitiva.
- Proporcionar una planificación detallada para la implementación y evaluación de la intervención.
- Fomentar la reflexión y la mejora continua en la implementación de la intervención.

Presentación de capítulos

Este Trabajo de Fin de Máster se estructura en tres secciones principales, cada una de las cuales se divide en varios capítulos.

La primera sección, "Introducción", consta de tres capítulos. En el primer capítulo, se proporciona una justificación sólida y detallada para este proyecto, seguida por la presentación de los objetivos generales y específicos del estudio en el segundo capítulo. El tercer capítulo detalla la metodología que se aplicará para alcanzar estos objetivos.

La segunda sección, "Plan de Intervención", se divide en seis capítulos. El primer capítulo ofrece un marco normativo, que proporciona un análisis de las leyes y políticas que rigen el ambiente escolar y el trabajo docente. El segundo capítulo se dedica al contexto del centro educativo donde se implementará la intervención. El tercer capítulo describe el análisis de la realidad actual del centro educativo, que permitirá identificar los ámbitos de mejora, los cuales se detallarán en el cuarto capítulo. En el quinto capítulo se profundizará en un marco teórico, donde se revisan las investigaciones y teorías relevantes relacionadas

con el clima escolar y el bienestar del profesorado, así como una discusión de las principales metodologías implementadas en la intervención. El sexto y último capítulo de esta sección se dedica a la planificación de la intervención, que se basará en los hallazgos y conclusiones de los capítulos anteriores.

Finalmente, en la tercera sección, "Conclusiones, Limitaciones y Prospectiva de Futuro", se discute y se reflexiona el posible impacto de la intervención propuesta y la importancia de mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado, se reconocen las limitaciones de las actuaciones y se plantean futuras líneas de mejora.

El TFM se completa con una lista de referencias bibliográficas, que incluye todas las fuentes citadas a lo largo del trabajo, y varios anexos que proporcionan material adicional y de apoyo.

Metodología

La metodología seleccionada pretende combinar múltiples enfoques que, en conjunto, proporcionan un enfoque integral para mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado. Al aunarlas, buscamos maximizar el impacto y la relevancia de la intervención, abordando las múltiples facetas de la educación y asegurando que las soluciones propuestas sean tanto comprensivas como eficaces. Éstas son las metodologías a implementar:

- **Revisión de la literatura:** El primer paso para desarrollar esta intervención es la revisión de la literatura existente sobre el clima escolar y el bienestar del profesorado. Esta revisión proporcionará una base sólida para la propuesta de intervención y ayudará a identificar las estrategias más efectivas para mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado.
- **Prácticas restaurativas:** Estas prácticas serán el eje principal de la intervención. Las prácticas restaurativas incluyen una serie de técnicas y estrategias que tienen como objetivo reparar relaciones dañadas y mejorar la comunicación y la resolución de

conflictos en el aula. A través de estas profundizaremos en otras metodologías que ayudan a mejorar el clima escolar como:

- Cooperación entre el profesorado: Se propone la creación de unas normas básicas de convivencia entre el claustro y de actuaciones pedagógicas en el aula, que serán desarrolladas y consensuadas por todos los miembros del equipo docente.
- Reflexión metacognitiva: Se incorporarán actividades y rutinas de pensamiento que fomenten la reflexión metacognitiva, permitiendo a los profesores reflexionar sobre su propio aprendizaje y práctica docente.
- Comunicación no violenta y cultura de paz: Se fomentará la comunicación no violenta y pacífica, utilizando técnicas y estrategias que promuevan el respeto, la empatía y la comprensión mutua y la prevención de conflictos en el aula de una manera positiva y constructiva.
- Escucha activa: Dentro de las prácticas restaurativas y los círculos de diálogo es fundamental fomentar la escucha empática y activa para una eficaz actuación.
- Sociometría: Estas herramientas se utilizarán para identificar las dinámicas y relaciones existentes entre el profesorado, y para diseñar intervenciones que respondan a las necesidades específicas de la comunidad educativa.
- Apoyo emocional y mejora del estrés y la ansiedad: Se ofrecerán técnicas que se han comprobado efectivas para mejorar el bienestar emocional de los docentes.
- Planificación de la implementación y evaluación: Cada una de las estrategias y técnicas mencionadas se implementará de acuerdo con un plan que especificará los roles, responsabilidades, tiempos y recursos necesarios. Asimismo, se establecerán mecanismos de evaluación para medir la eficacia de la intervención y determinar si se están alcanzando los objetivos propuestos.
- Reflexión y mejora continua: Durante todo el proceso, se fomentará la reflexión y la mejora continua. Los docentes tendrán la oportunidad de reflexionar sobre su experiencia, identificar áreas de mejora y hacer ajustes según sea necesario. Esta reflexión continua permitirá que la intervención se adapte y evolucione para mejorarla.

Plan de Intervención

Contextualización del centro educativo

El IES La Melva, ubicado en Elda (Alicante), es un centro educativo con más de 50 años de historia, fundado en 1968 como Escuela de Aprendizaje Industrial de Elda para satisfacer la demanda de cualificación en la industria del calzado en una ciudad con aproximadamente 53.000 habitantes en la actualidad. A lo largo de su existencia, el centro ha experimentado numerosas transformaciones y adaptaciones para responder a las necesidades de un mercado laboral cada vez más especializado y exigente, evolucionando desde sus enseñanzas iniciales en Formación Profesional hasta incorporar la ESO y el Bachillerato.

El entorno socioeconómico de los estudiantes de enseñanzas secundarias es, según el índice ISEC, medio-bajo (nivel 3 de 5), y el IES La Melva se sitúa en un ámbito urbano cuya economía se basa en la fabricación de calzado y en el sector servicios en un municipio castellanoparlante. Actualmente, el centro es público y ofrece enseñanzas de ESO, Bachillerato de Ciencias, Humanidades y Ciencias Sociales, y seis Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en las familias Administrativa y Sanitaria. Entre estos ciclos se encuentran programas en modalidades presenciales y semipresenciales, lo que refleja la flexibilidad y adaptabilidad del centro. El centro alberga aproximadamente 1.400 alumnos, 130 profesores y 10 miembros del personal no docente.

Cuenta con instalaciones adecuadas para todas las enseñanzas que se imparten, incluyendo aulas de informática, laboratorios, aulas taller, biblioteca, un amplio salón de actos y, recientemente, varias modernas aulas TIC. Además, la Consellería ha aprobado el Plan Edificant para renovar y mejorar el aislamiento térmico, el confort y la accesibilidad en cada uno de los tres edificios existentes. La estructura de los edificios representa el principal desafío del centro debido a su antigüedad y a las pocas reformas realizadas hasta ahora.

El IES La Melva, desde 2005, ha implementado el modelo EFQM de Excelencia Europea, uniéndose a la Red de Centros Educativos de Calidad de la Comunidad

Valenciana. En 2012, recibió prestigiosas distinciones por su compromiso con la mejora continua y los resultados académicos de sus estudiantes. También se ha destacado en la inclusión y convivencia, siendo galardonado por su Plan de Convivencia e iniciativas de educación emocional. En 2016 y 2019, recibió el Sello Vida Saludable por su enfoque en la salud de los estudiantes. Adaptándose a las necesidades sociales, incorporó innovaciones y estableció alianzas con instituciones y empresas locales, y participó en programas europeos como FCT (Formación en Centros de Trabajo), Comenius y Erasmus+.

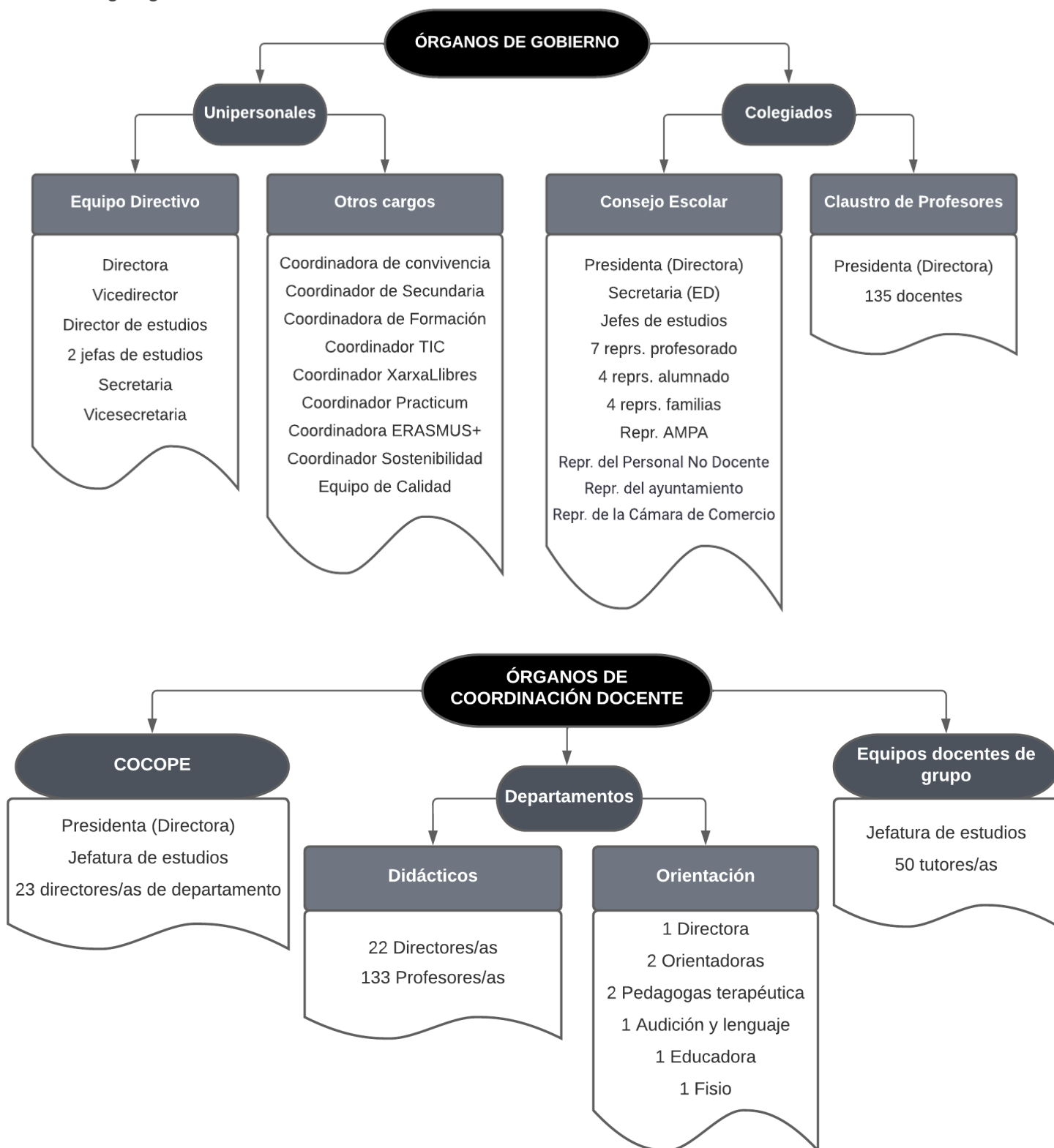
La implicación de las familias en la vida escolar del Instituto es mejorable y parece estar relacionada con el hecho de que la mayoría de las familias tienen a ambos padres trabajando fuera de casa durante esas horas. Paralelamente, se ha notado un incremento en la diversidad de las estructuras familiares en la comunidad, lo que añade complejidad al panorama. Por ello, una de las metas del IES La Melva es reforzar el compromiso de las familias en la educación de sus hijos, siendo el centro educativo el nexo de unión.

En respuesta a las transformaciones en la diversidad estudiantil, IES La Melva está adaptando sus estrategias. La escuela secundaria recibe estudiantes de dos escuelas primarias adyacentes, una de las cuales ha sido identificada como de Acción Educativa Singular. Cabe mencionar un crecimiento significativo en la población de estudiantes de origen hispanoamericano, nacional y de países árabes en la ESO. Algunos de estos estudiantes ya se encuentran bien integrados en la comunidad, mientras que otros están en proceso de adaptación, con un nivel cultural generalmente bajo o medio. También se observa una baja participación de sus familias en las dinámicas del centro.

En cuanto a los estudiantes de formación profesional, se ha identificado un cambio en el perfil de los estudiantes en los últimos años. Se ha registrado una disminución en la edad promedio de los estudiantes de ciclos de grado medio en comparación con los de grado superior, especialmente notable en el área administrativa. Asimismo, se ha detectado una mayor heterogeneidad entre estos estudiantes. A pesar de las diferencias entre promociones, se ha observado una tendencia decreciente en los resultados académicos, particularmente en el primer año, que representa un gran filtro respecto al segundo año, en

el que casi todos los estudiantes matriculados obtienen su titulación en todas las familias profesionales.

Organigrama



Análisis de la realidad

El IES La Melva tiene un enfoque holístico hacia la educación, reconociendo que el proceso de enseñanza y aprendizaje está interrelacionado con otros factores. Desde 2005, el centro adoptó el modelo E.F.Q.M. de Excelencia y ahora forma parte de la Red de Centros de la Calidad Educativa a nivel III. Para evaluar el rendimiento y la calidad del centro, utilizan indicadores medidos a lo largo de los últimos cuatro años, que son presentados al Consejo Escolar al final de cada curso.

El análisis de la satisfacción de profesores, alumnos y familias, junto con los resultados académicos, permite monitorizar la consecución de los objetivos establecidos y, cuando es posible, compararlos con los datos de referencia de la Comunidad Valenciana. Uno de los objetivos estratégicos del centro es mantener un buen ambiente escolar, algo fundamental para el Plan de Convivencia. Según los indicadores, el grado de satisfacción entre los estudiantes y en cuanto al ambiente de convivencia es medio-alto. Sin embargo, en los últimos años, las cifras también reflejan un aumento en la heterogeneidad y diversidad del alumnado que perjudica a la convivencia, así como un aumento considerable en el número de alumnos y alumnas con problemas de salud mental.

El IES La Melva trabaja activamente en la implementación de un enfoque integrador e inclusivo para abordar las conductas disruptivas y problemas de convivencia, centrandose su atención en las circunstancias sociales, personales y familiares del alumnado. Este objetivo es clave en las medidas de Atención a la Diversidad e Inclusión Educativa y Acción Tutorial.

El centro dispone de varios recursos para promover la convivencia, incluyendo una Comisión de Convivencia, profesores y alumnos formados en mediación y Prácticas Restaurativas para la resolución pacífica de conflictos, y una coordinadora del Grupo de Convivencia e Igualdad.

Así que en cuanto a la respuesta del centro a los problemas de convivencia, se utilizan diversos modelos de actuación dependiendo de la situación. Promueven especialmente el modelo integrado punitivo-relacional y el de Comunicación No Violenta, entre otros. A través del modelo de Prácticas Restaurativas, buscan fomentar un buen clima grupal, la interacción y la organización, viendo el conflicto como una oportunidad para promover el aprendizaje y construir mejores relaciones.

Debido a mi situación de prácticas en el departamento de orientación del IES La Melva se ha podido ver de primera mano la manera de trabajar de la mayor parte de los docentes. Se han utilizado para el análisis de necesidades herramientas cualitativas como la observación no participante en clases y evaluaciones, la observación participante no sistematizada en las reuniones de tutores, de convivencia y de equipo educativo junto a la orientadora, la PT y el equipo directivo, la atención de alumnado desde el departamento de orientación y las conversaciones informales en la sala de profesores, y como instrumento cuantitativo, las actas de éstas reuniones y los informes de evaluación para constatar la necesidad acordada.

Mediante estos instrumentos utilizados se ha detectado que el agotamiento del profesorado, la resistencia al cambio hacia una educación inclusiva, la escasa formación para resolver los problemas de convivencia y la falta de armonía en los criterios de gestión del aula son la principal causa de que exista un clima escolar deficiente en la clase de 1º ESO D.

La implicación del equipo directivo y del departamento de orientación constituye una base sólida para la implementación de los cambios necesarios. Sin embargo, se evidencia un claro obstáculo en la resistencia de una parte considerable del profesorado para adaptarse a los cambios. Este rechazo hacia las nuevas demandas educativas, unido a la continuidad de las prácticas de enseñanza tradicionales, genera un clima de insatisfacción y agotamiento entre los docentes. Se observa por las bajas laborales solicitadas por depresión y los síntomas de estrés y ansiedad mostrados por varios miembros del equipo docente.

De hecho, se ha observado que un buen número de tutores carecen de la formación adecuada en convivencia, clima escolar e inclusión, aspectos esenciales que deben implementar desde el PEC. Además, otro grupo importante de profesores parece no valorar suficientemente la diversidad, concentrándose más en los contenidos académicos que en la situación personal de cada estudiante. Las tutorías de grupo se utilizan principalmente para ampliar contenidos, avanzar en el temario o reducir la carga de deberes en el alumnado. También se ha percibido una tendencia excesiva hacia el uso de metodologías tradicionales, en contraste con un uso limitado de las metodologías más activas y un gran desinterés en implementar las situaciones de aprendizaje establecidas en la normativa. Incluso, los enfoques de Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y la taxonomía de Bloom parecen ser prácticamente desconocidos entre el profesorado.

De forma adicional, se ha notado cierto grado de desorganización entre los profesores pertenecientes al mismo equipo educativo. La reciente división en ámbitos ha propiciado una mayor colaboración intra-departamental, pero paradójicamente ha reducido la sinergia entre los miembros de los equipos educativos. Este hecho ha repercutido negativamente en la organización de actividades extraescolares, en la planificación de fechas, en el manejo eficiente de los recursos y en una falta evidente de comunicación entre los equipos educativos. El horario oficial del centro no incluye clases con los estudiantes los miércoles de 14:00 a 15:00, proporcionando así un espacio para que los docentes participen en diversas reuniones como la COCOPE, el claustro o de departamento, siempre y cuando se cumpla con el número mínimo de reuniones establecido en la normativa. Sin embargo, las reuniones entre los equipos educativos son opcionales, lo que resulta en que habitualmente no se realicen. Por consiguiente, los miércoles entre las 14:00 y 15:00, los profesores suelen tener este tiempo libre, en lugar de aprovecharlo para mejorar su práctica pedagógica.

El equipo educativo de 1º ESO D se encuentra en una situación particularmente preocupante. Las diferencias de criterio en la gestión del aula y la diversidad y conflictividad del grupo de estudiantes ponen de manifiesto la necesidad de una intervención enfocada y

efectiva. A pesar de la implicación y esfuerzos de la tutora, la falta de predisposición por parte de algunos docentes dificulta la implementación de una pedagogía inclusiva y equitativa.

A todo esto, no ayuda la composición del grupo de estudiantes (conformado por 25 alumnos y alumnas), observándose una considerable diversidad. La presencia de un estudiante con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) y comportamiento disruptivo, dos alumnos árabes, un estudiante con posible excesiva sobreprotección materna, una estudiante de etnia gitana, dos colombianos y varios alumnos con poco apoyo familiar, pone en evidencia la necesidad de abordar la educación desde un enfoque inclusivo y diverso que contemple las necesidades y particularidades de todos los estudiantes.

Es fundamental destacar el papel que desempeñan los docentes y que no muestran una disposición activa para adaptarse. Esta resistencia contrasta con el enfoque adoptado por una minoría de profesores, liderados por la tutora, que manejan el aula casi sin problemas en el día a día. Las discrepancias en los métodos de enseñanza entre los profesores están generando un impacto negativo en el comportamiento de los estudiantes, y por ende, en el clima escolar.

Ante esta situación actual y en la búsqueda de la situación deseable de tener un ambiente escolar en el que la inclusión y la diversidad sean la norma, donde el profesorado se sienta motivado y satisfecho, y en el que se apliquen criterios coherentes de gestión del aula se pretende abordar esta problemática a través de un plan de intervención centrado en aumentar el bienestar del profesorado del grupo de 1º ESO D, y en consecuencia, mejorar el clima escolar.

Ámbitos de mejora

El clima escolar en el IES La Melva parece ser positivo y propicio para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. El centro destaca en su atención a la diversidad, inclusión y promoción de la convivencia. Su Plan de Convivencia ha sido reconocido con menciones

honoríficas y premios, lo que indica un compromiso con la creación de un ambiente seguro, respetuoso y acogedor.

El IES La Melva también ha implementado proyectos de innovación educativa centrados en la educación emocional y la mediación. Estos proyectos sugieren un enfoque en el bienestar emocional de los estudiantes y en la resolución de conflictos de manera constructiva, aspectos que son esenciales para un clima escolar positivo.

El hecho de que el centro haya sido el primer IES de la Comunidad Valenciana en recibir el Sello Vida Saludable, otorgado por el Ministerio de Educación, y lo haya revalidado en 2019, es otra señal de que la salud física y emocional de los estudiantes es una prioridad. Esto sugiere que el clima escolar promueve la salud y el bienestar general de los estudiantes, lo cual es crucial para su aprendizaje y desarrollo.

Además, el centro ha logrado varias distinciones en cuanto a la calidad educativa, incluyendo la Q de bronce de la Excelencia Educativa y el Sello 300+ de Excelencia Educativa. Estos reconocimientos indican un compromiso con la mejora continua y la satisfacción de la comunidad educativa, lo cual se refleja en los excelentes resultados académicos de los estudiantes. Estos premios indican que el clima escolar fomenta la excelencia académica y el logro de los estudiantes.

Así, el PEC del IES La Melva muestra un enfoque inclusivo y equitativo, buscando reforzar la equidad y la inclusión educativa del alumnado a través de una educación comprensiva. El clima escolar juega un papel central en la Programación General Anual (PGA) y el Plan de Actuación para la Mejora (PAM). En la PGA, se consideran tanto las actividades académicas como las extraescolares, que contribuyen a un ambiente de aprendizaje saludable y productivo. En el PAM, se identifican intervenciones educativas para atender a la diversidad del alumnado y se desarrollan acciones para prevenir y compensar las desigualdades en educación.

En el documento Normas de Organización, Funcionamiento y Convivencia (NOFC), el clima escolar también se destaca de varias maneras. Las normas de convivencia tienen como objetivo establecer principios y responsabilidades que regulan la convivencia y el

respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa. Este respeto mutuo y la cohesión comunitaria son esenciales para mantener un clima escolar positivo. Además, la convivencia y la disciplina se tratan explícitamente en las NOFC, con normas y principios que rigen el comportamiento y las interacciones dentro de la escuela.

Aparentemente, el IES La Melva cumple con creces la importancia que le otorga la normativa estatal y autonómica al clima escolar. El equipo directivo tiene muy claro el cambio de paradigma que se está produciendo en la sociedad actual y existe un Plan de Convivencia que sirve como modelo a los demás centros de la Comunidad Valenciana. Sin embargo, los objetivos y las medidas y acciones para la promoción de la convivencia que están basados en la provención no se cumplen, aunque estén bien expresados dentro de los documentos de centro, del plan de acción tutorial y en los proyectos internos como el de mediación, el de ayuda entre iguales, el de los patios de inclusión y las prácticas restaurativas.

Dentro del Plan de convivencia del IES La Melva se definen los siguientes objetivos con el profesorado:

- Favorecer la incorporación en el instituto de los nuevos profesores.
- Conocer aspectos teóricos básicos de la convivencia entre iguales, las relaciones profesor-alumno, la convivencia en la interculturalidad y la convivencia en la diferencia e identidad de género, utilizando un lenguaje común.
- Implicar al profesorado en los procesos de reflexión y acción que ayuden a prevenir conflictos de convivencia en los centros.
- Dotar al profesorado de herramientas prácticas para la detección, el abordaje y la resolución de conflictos de convivencia en los centros.
- Dotar al profesorado de un estilo de autoridad «restaurativo»: un control alto sobre los estudiantes, fijando límites claros y elevadas expectativas.
- Un profesorado que invite a sus estudiantes a expresar sus pensamientos y sentimientos, sus ideas y opiniones; sus temores y dificultades; sus intereses y deseos... siendo compartidos entre todos.

- Un profesorado con habilidades para «saber escuchar» y «saber preguntar».
- Un profesorado que crea entornos sanos y seguros donde los alumnos pueden expresarlos libremente y compartirlos con los demás alumnos, generando comprensión y promoviendo empatía.
- Establecer intercambios profesionales entre los docentes.
- Proceder a través de técnicas de cultura de paz en caso de controversias entre profesores, donde destaque el diálogo, la escucha activa y la empatía.
- Fortalecer la autoridad institucional de los profesores, garantes inmediatos del derecho constitucional a la educación, manteniendo un clima de cercanía y corrección positiva.

No obstante, muy pocos docentes están preparados e implicados en la consecución de estos objetivos, ni desde el centro se ha realizado alguna actuación al respecto. Es verdad que el cambio de tendencia es bastante reciente y que los documentos de centro están muy actualizados a la normativa vigente, pero desde mi experiencia en las prácticas no parece que el profesorado esté sensibilizado con esta nueva situación educativa.

En conclusión, las áreas de mejora están relacionadas principalmente con la mejora del bienestar del profesorado para apoyar plenamente el clima escolar positivo y el enfoque inclusivo y equitativo del centro. Es por eso que es fundamental centrarse en la consecución de los objetivos con el profesorado del plan de convivencia del IES La Melva a través de medidas con los docentes y en proveer a los docentes y discentes de las herramientas, habilidades, capacidades y estrategias para crear un clima adecuado en el aula y la resolución pacífica de los conflictos cuando estos surjan.

Marco normativo

Dentro de la legislación educativa española, la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación (LOMLOE) otorga importancia clave al clima escolar y a la convivencia. Esta legislación manifiesta el compromiso de los docentes a contribuir a un clima de respeto, tolerancia, participación y libertad, enfatizando los valores de ciudadanía democrática y cultura de paz (Art. 91.1 g). Adicionalmente, la LOMLOE establece que cada

centro escolar debe elaborar un plan de convivencia que será incorporado a la programación general anual. Este plan debe contener todas las actividades diseñadas para fomentar un buen clima de convivencia en el centro (Art. 124.1).

Además, los directores de los centros tienen la responsabilidad de fomentar la colaboración con las familias, instituciones y otros organismos que faciliten la relación del centro con su entorno, promoviendo un clima escolar propicio para el estudio y para el desarrollo integral de los alumnos en términos de conocimientos y valores (Art. 132 g).

En línea con la LOMLOE, el Decreto 195/2022 de 11 de noviembre, del Consell, de igualdad y convivencia en el sistema educativo valenciano, establece medidas de intervención y regulación para garantizar un clima escolar adecuado y respetuoso. Este decreto se centra principalmente en la inclusión de todos los estudiantes, el respeto por la diversidad y la promoción de la igualdad y la no discriminación. Según este Decreto, el proyecto educativo del centro debe incluir líneas y criterios básicos para promover la igualdad y la convivencia y establece también la obligación de incluir acciones específicas dirigidas a construir un clima escolar positivo, favoreciendo la sensibilización, prevención, detección, tratamiento educativo de los conflictos y una intervención efectiva en la regulación de la convivencia escolar y la reparación del daño (Artículo 4), así como acciones dirigidas a favorecer la adquisición de habilidades y competencias personales, profesionales y sociales que permitan al profesorado prevenir, detectar y resolver conflictos, promover el buen trato y mejorar el bienestar emocional y la gestión del clima escolar (Artículo 6).

Asimismo, el artículo 9 del decreto establece las estructuras y medidas que deben implementar los centros educativos para promover un buen clima escolar. Los centros deben crear espacios accesibles para el diálogo y el consenso (9.2), y establecer normas inclusivas y coeducativas que promuevan relaciones positivas, respeto y gestión de conflictos (9.3). Todos los miembros de la comunidad educativa deben cumplir con estas normas una vez aprobadas.

Uno de los elementos clave se encuentra en el Artículo 11, ya que este artículo contempla la aplicación de diferentes metodologías y enfoques como el modelo dialógico, la

tutoría entre iguales, la mediación y las prácticas restaurativas para mejorar la convivencia entre toda la comunidad educativa.

Por otro lado, los artículos 38 y 45 del decreto destacan la responsabilidad compartida del profesorado en promover la igualdad y una convivencia respetuosa que favorezca el aprendizaje. Ambos enfatizan la necesidad de formación continua para los docentes en aspectos como diversidad, igualdad y convivencia, así como su participación en la creación de las normas del centro y en la gestión de la igualdad y la convivencia. Todo esto forma parte de una visión integrada del rol del profesorado en la creación de un clima escolar positivo y de igualdad.

En continuidad con el marco normativo, el Decreto 252/2019, de 29 de noviembre, del Consell, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional, proporciona directrices adicionales, subrayando las funciones del equipo directivo en garantizar la inclusión y la convivencia (Artículo 10g) y promoviendo la colaboración con las familias y otras instituciones (Artículo 17j). Este Decreto también destaca la competencia del consejo escolar en la resolución de conflictos y la promoción de la convivencia (Artículo 28m), y reconoce al Claustro de Profesores como un actor principal en la mejora del clima escolar (Artículos 32-34). Los equipos educativos, definidos en los Artículos 38 a 40, tienen un papel importante en la propuesta de modificaciones en el proyecto educativo y en la promoción de la igualdad y la convivencia.

Además de las normativas y decretos ya mencionados, es importante destacar la Ley 15/2010 de Autoridad del Profesorado en la Comunidad Valenciana complementa este marco, otorgando un reconocimiento a la autoridad del profesorado y estableciendo las condiciones para su ejercicio, lo que aporta a la creación de un clima escolar adecuado.

En resumen, este marco normativo subraya la importancia de la inclusión, la convivencia, la cooperación y el compromiso por parte de toda la comunidad educativa para fomentar un clima escolar que sea propicio para el aprendizaje y el bienestar tanto de los alumnos como del profesorado. Además, refleja la importancia que la legislación educativa

española y valenciana otorga a la construcción de un clima escolar positivo, lo cual respalda y guía nuestra propuesta de intervención.

Marco teórico y discusión de metodologías

A través de este apartado pretendo proporcionar la estructura y el contexto necesarios para abordar un problema complejo y multifacético como es el clima escolar, además de desarrollar y evaluar un enfoque integral basado en la evidencia para mejorar el clima escolar, con un énfasis particular en el papel crítico del bienestar del profesorado, en las prácticas restaurativas y en metodologías que las complementen. Por lo que el marco teórico del presente trabajo se basa en una amplia revisión de la literatura y se estructura en torno a varios temas fundamentales que proporcionan la base teórica para la propuesta de intervención.

Clima escolar

El concepto de clima escolar fue reconocido por primera vez hace más de 100 años (Perry, 1908). Sin embargo, no entró en el campo de la investigación empírica hasta la década de 1960 (Halpin y Croft, 1963). Desde entonces, los investigadores y educadores han llegado a darse cuenta de que la conceptualización inicial del clima escolar era demasiado simplista, y ahora lo reconocen como un constructo multidimensional (Wang, M. & Degol, J.L., 2016).

Castro et al. (2014) también destacan que el clima escolar es frecuentemente considerado como un atributo relativamente estable del centro que es experimentado por profesores, familias y estudiantes, influyendo en sus conductas y valores compartidos. Ellos reiteran que el clima del centro está constituido por un conjunto de fenómenos que trasciende a las experiencias particulares, lo cual está en concordancia con las conceptualizaciones contemporáneas del clima escolar (Cohen et al., 2009).

Además, Castro et al. (2014) reconocen la importancia creciente del clima escolar en la última década, apreciando su influencia en la mejora de diferentes dimensiones relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje y señalando su papel en la

prevención del abandono educativo, en el incremento de la motivación de los estudiantes, en aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar psicológico, y en los logros académicos.

A pesar de la importancia reconocida del clima escolar, todavía no existe consenso sobre la definición exacta y los parámetros dentro de los cuales se debe medir (Thapa et al., 2013). Esto ha llevado a que el término "clima escolar" se utilice a menudo para abarcar muchos aspectos diferentes del entorno escolar (Cohen et al., 2009).

El clima escolar se define como la percepción colectiva de las personas relacionadas con el centro educativo, abarcando factores tanto estructurales como de proceso que influyen en el bienestar de todos los individuos dentro del entorno escolar (Hoy et al., 1991). Es un constructo dinámico y multidimensional que engloba varios dominios, incluyendo las relaciones interpersonales, las normas y valores, y la calidad del ambiente de aprendizaje (Wang, M. & Degol, J.L., 2016).

Cohen et al. (2009) presentan el clima escolar como "las normas, valores y expectativas que apoyan a las personas al sentirse socialmente, emocionalmente y físicamente seguras". Thapa et al. (2013) proporcionan una definición similar pero añaden que una escuela con un clima positivo es aquella que se preocupa por los estudiantes, el aprendizaje y el medio ambiente.

Lázaro-Visa, S. y Fernández-Fuertes, A. A. (2017) analizan y definen el clima escolar como el ambiente perceptible que se forma en el entorno educativo. Este clima es un compuesto de múltiples factores, incluyendo las relaciones interpersonales, la estructura organizativa, las expectativas de rendimiento y la seguridad física y emocional.

National School Climate Council (2007), definió el clima escolar como "la calidad y el carácter de la vida escolar y refleja normas, metas, valores, relaciones interpersonales, enseñanza, aprendizaje y prácticas de liderazgo, y estructuras organizativas". Este modelo pone un gran énfasis en la participación de la comunidad escolar en el proceso de mejora a través de encuestas y promueve la mejora sostenible y prosocial.

Para el Departamento de Educación de los Estados Unidos (2015), el clima escolar refleja cómo los miembros de la comunidad escolar experimentan la escuela, incluyendo relaciones interpersonales, prácticas del personal docente y arreglos organizativos.

Los teóricos han resaltado la importancia de varios componentes en la determinación del clima escolar, incluyendo la relación entre profesores y estudiantes, la seguridad, la participación y el compromiso de los estudiantes, el entorno de aprendizaje, y el liderazgo escolar (Wang, M. & Degol, J.L., 2016). Por lo que existe un acuerdo entre los académicos de que el clima escolar es multidimensional, pero hay poca claridad o acuerdo respecto al número de dominios que caracterizan el clima y los límites que separan estos dominios (Cohen et al., 2009). Muchas de estas construcciones se solapan o se duplican a lo largo de los estudios (Thapa et al., 2013). Además, varias dimensiones o indicadores del clima escolar están marcados por la duplicación de conceptos y la falta de diferenciación en las definiciones (Cohen et al., 2009). Sin embargo, según Wang, M. & Degol, J.L (2016), la multidimensionalidad del clima escolar se representa en la literatura de investigación en cuatro dominios: académico, comunitario, seguridad y entorno institucional. Estas cuatro categorizaciones amplias proporcionan una de las conceptualizaciones más completas de la calidad del clima escolar basándose principalmente en los análisis sobre el clima escolar de Cohen et al. (2009) y Thapa et al. (2013). (Fig. 1)

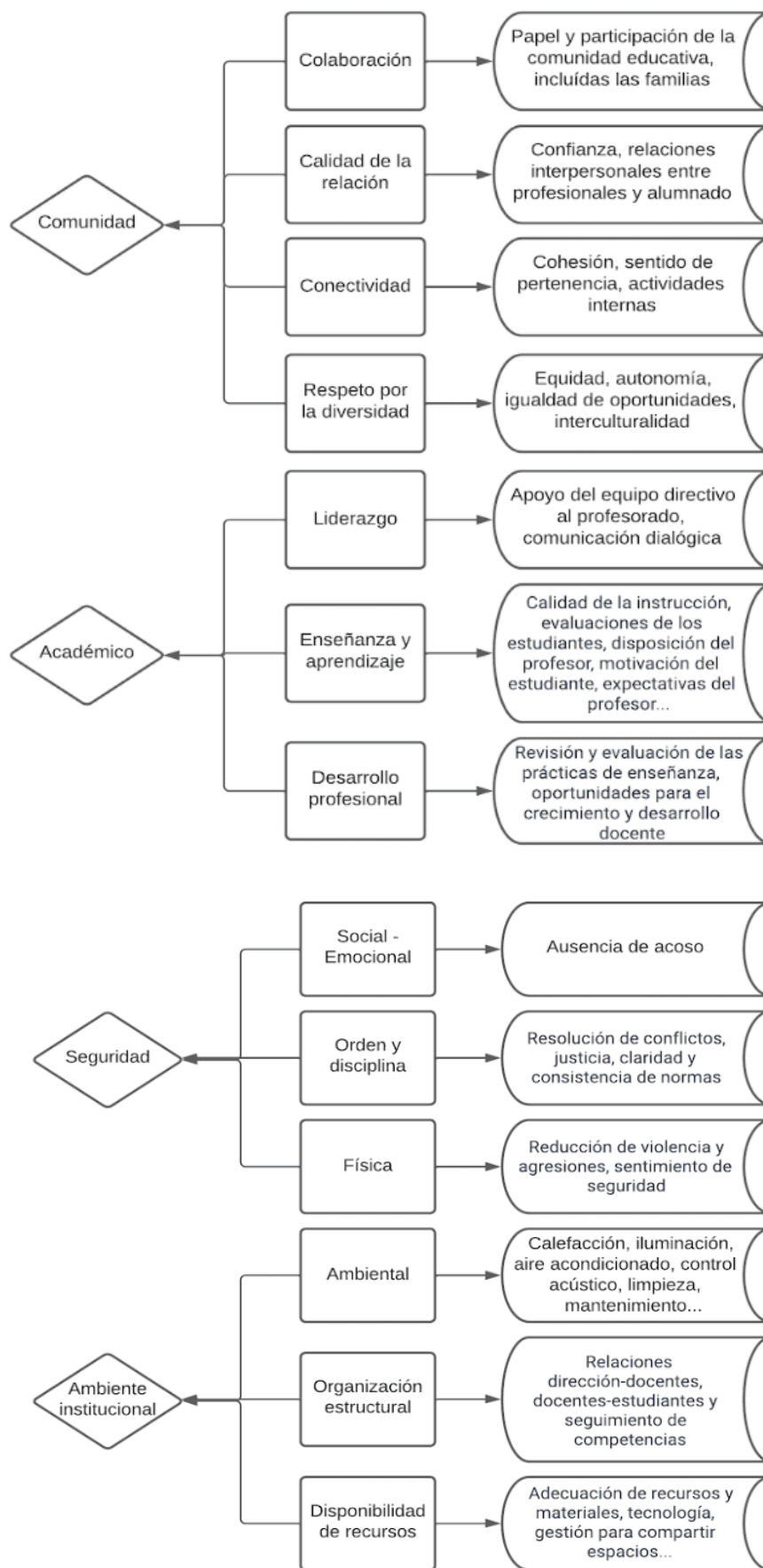


Fig. 1 - Categorización del clima escolar

Estos dominios hacen que exista una fuerte correlación entre el clima escolar con el rendimiento académico.

El dominio comunitario se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales, la conectividad, el respeto por la diversidad y las asociaciones comunitarias (Wang, M. & Degol, J.L., 2016). Se ha demostrado que un fuerte sentido de comunidad en la escuela puede mejorar el compromiso académico de los estudiantes y, en consecuencia, su rendimiento académico (Battistich et al., 2004). Además, el respeto por la diversidad puede fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo (Banks, 2008).

El dominio académico abarca aspectos como el liderazgo escolar, las prácticas de enseñanza y aprendizaje y el desarrollo profesional (Wang, M. & Degol, J.L., 2016). El liderazgo escolar eficaz ha demostrado estar vinculado con un mejor rendimiento académico (Robinson et al., 2008), posiblemente debido a su capacidad para establecer altos estándares académicos y cultivar un entorno propicio para el aprendizaje. Además, las prácticas efectivas de enseñanza y aprendizaje, así como la formación continua del profesorado, también pueden contribuir a un mejor rendimiento académico (Hattie, 2009).

La seguridad escolar se refiere a la seguridad física y emocional proporcionada por una escuela y formada por sus miembros, junto con el grado de orden y disciplina presentes (Wang, M. & Degol, J.L., 2016). Un entorno seguro y acogedor puede hacer que los estudiantes se sientan más cómodos y, por tanto, más dispuestos a participar en el aprendizaje (Thapa et al., 2013).

El entorno institucional se refiere a la adecuación del entorno escolar, el mantenimiento y la infraestructura del edificio, y la accesibilidad y asignación de recursos educativos (Wang, M. & Degol, J.L., 2016). Algunos estudios han demostrado que las instalaciones escolares en buen estado y los recursos educativos adecuados pueden contribuir a un mejor rendimiento académico (Uline & Tschannen-Moran, 2008).

El artículo de Wang, M. & Degol, J.L (2016) discute cómo diferentes aspectos del clima escolar están relacionados con los resultados de los estudiantes en términos académicos. Para ellos, el clima académico afecta tanto la motivación como el rendimiento

de los estudiantes y las fuertes asociaciones entre padres, comunidad y escuela también promueven un rendimiento académico positivo. Por lo que, los hallazgos más consistentes demuestran la importancia de las dimensiones académicas y comunitarias en la promoción del rendimiento académico. Los centros educativos que establecen altos estándares académicos, enfatizan la maestría, muestran un liderazgo efectivo, fomentan relaciones calurosas entre estudiantes y profesores, y aprecian la diversidad, cultivan un ambiente académico propicio para el aprendizaje y promueven el logro y la motivación óptimos entre los estudiantes. Por otro lado, los factores institucionales y de seguridad parecen estar menos consistentemente asociados con los resultados académicos.

Por otro lado, diversas teorías del desarrollo como la Teoría Bioecológica, las Teorías de Riesgo y Resiliencia, la Teoría del Apego, las Teorías de Control Social y Cognitivo Social y la Teoría de Ajuste Etapa-Entorno subrayan la importancia de establecer fuertes lazos sociales entre los profesores y los estudiantes para fomentar un clima escolar positivo. Estas teorías sugieren que el clima escolar no sólo es crucial para el rendimiento académico, sino también para el desarrollo socioemocional y la resiliencia de los estudiantes (Wang, M. & Degol, J.L., 2016).

Según Wang, M. & Degol, J.L (2016) el clima escolar es un constructo complejo y multifacético que se ha medido y estudiado extensamente como un catalizador para la mejora escolar y consta de la perspectiva colectiva de todas las personas relacionadas con la escuela, pero los estudios a menudo presentan el clima escolar basándose exclusivamente en las perspectivas de los estudiantes. Los autores argumentan que los patrones de comportamiento, las habilidades de afrontamiento y el bienestar emocional de los profesores, directores y administradores también pueden tener contribuciones únicas para los resultados de los estudiantes.

La implementación de estrategias de mejora debe estar particularmente enfocada a las necesidades y características de los estudiantes de secundaria (Eccles et al., 1993). Mantener un enfoque preventivo y proactivo en lugar de solo reaccionario es crucial (Gottfredson et al., 2005). Un ambiente de respeto y aceptación de la diversidad, la

comunicación efectiva y la participación activa de los estudiantes son factores clave para prevenir conflictos y agresiones (Blum, 2005). Sin embargo, estas propuestas de mejora no deberían implementarse de manera aislada, sino que deben integrarse en un enfoque global de mejora del clima escolar (Bradshaw et al., 2009). Esto implica una coordinación y comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, la disposición a reflexionar sobre las prácticas existentes y a innovar en las estrategias de intervención (Freiberg et al., 2009). La formación continua y la actualización de los profesionales de la educación también son elementos esenciales para mantener la efectividad de las estrategias de mejora a largo plazo (Guskey, 2000).

La investigación resalta la influencia de las escuelas como un contexto importante para el comportamiento de los estudiantes (Juvonen et al., 2004). Las escuelas proporcionan a los jóvenes un entorno, relaciones interpersonales e instrucción académica que permiten regular sus propios comportamientos y formar fuertes conexiones que evitan el desarrollo de agresión y otros comportamientos desviados que comprometen la seguridad escolar (Thapa et al., 2013). Cuando los estudiantes experimentan un clima escolar positivo, se minimizan los comportamientos problemáticos a través de la promoción de entornos seguros y relaciones de apoyo (Bradshaw, et al., 2012). Bradshaw et al. (2023) resaltan que la percepción positiva del clima escolar por parte de los estudiantes se relaciona con una menor propensión a comportamientos externalizados o agresivos, y con una mayor probabilidad de buscar ayuda de individuos de confianza dentro de su comunidad escolar.

Las conclusiones de Castro et al. (2014) destacan la importancia de ciertos factores para mejorar el clima escolar, como el sentido de pertenencia de las familias y la asistencia a reuniones con los tutores en la educación secundaria. Además, el estudio concluye que la titularidad del centro o el nivel socioeconómico de las familias no son factores determinantes para un clima escolar positivo. Sin embargo, la condición de inmigrante de primera generación resulta relevante solo en la educación secundaria obligatoria.

Se ha demostrado que el clima escolar está relacionado con múltiples resultados comportamentales como el rendimiento académico, el absentismo, la deserción escolar, la

suspensión, el uso de drogas y el comportamiento agresivo (Thapa et al., 2013). Además, las percepciones de los estudiantes de la conexión entre ellos, con los profesores y con la escuela en general se asocian con menos interrupciones comportamentales en el aula y niveles más bajos de acoso escolar (Astor et al., 2002).

El bienestar del profesorado

El bienestar del profesorado se ha reconocido como un componente esencial del ambiente educativo. Aunque la atención a menudo se centra en el bienestar de los estudiantes, la investigación ha demostrado que el estado emocional y físico de los profesores puede influir de manera significativa en el clima escolar, afectando tanto al rendimiento académico como al desarrollo socioemocional de los estudiantes (Oberle y Schonert-Reichl, 2016).

El bienestar del profesorado se refiere a la experiencia positiva de emociones y sentimientos, la satisfacción en el trabajo y en general, una buena salud mental y física. Implica tener una percepción positiva de uno mismo, ser capaz de manejar eficazmente el estrés y las demandas del trabajo, y experimentar sentimientos de competencia y eficacia en su desempeño (Jennings y Greenberg, 2009).

Por ejemplo, Brackett et al. (2010) demostraron que los docentes con mayores niveles de bienestar tienden a ser más efectivos en el aula. Además, Skaalvik y Skaalvik (2009) encontraron que el bienestar de los docentes está relacionado con la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso. Otros desafíos que pueden amenazar el bienestar del profesorado incluyen el estrés laboral, la presión por obtener resultados académicos, problemas de comportamiento en los estudiantes, limitaciones de recursos, y la falta de apoyo y reconocimiento (Kyriacou, 2001). Estos factores pueden conducir al agotamiento profesional, la disminución de la motivación y, en última instancia, a una menor eficacia en la enseñanza (Maslach et al., 2001).

El bienestar del profesorado es esencial para el clima escolar, ya que los profesores que experimentan un alto grado de bienestar tienden a tener una mejor relación con sus estudiantes, a ser más eficaces en su enseñanza, y a ser más capaces de establecer un

ambiente de aula positivo (Brackett et al., 2010). Los docentes que gozan de un buen bienestar pueden proporcionar un aprendizaje más eficaz, interactuar de manera más positiva con los estudiantes y contribuir a un ambiente de trabajo más armónico (Collie et al., 2012). El bienestar del profesorado también se correlaciona positivamente con el compromiso y los logros académicos de los estudiantes (Roffey, 2012).

Además, la investigación ha demostrado que los profesores que están bien y se sienten apoyados en su trabajo son más capaces de implementar prácticas pedagógicas eficaces, de manejar con eficacia los problemas de comportamiento en el aula, y de formar relaciones positivas con los estudiantes (Jennings y Greenberg, 2009). El apoyo administrativo, por ejemplo, es un componente clave para el bienestar del profesorado (Beltman et al., 2011). Las relaciones profesor-alumno también juegan un papel crucial, con investigaciones que demuestran que unas relaciones positivas pueden mejorar tanto el bienestar del docente como el clima escolar (Roorda et al., 2011). Todos estos factores pueden tener un efecto en los estudiantes, aumentando su motivación, compromiso y rendimiento académico (Collie et al., 2012).

Dado su impacto en el clima escolar y los resultados de los estudiantes, es esencial que cualquier propuesta de intervención para mejorar el clima escolar incluya estrategias para apoyar y mejorar el bienestar del profesorado como promover la salud emocional y física del profesorado, brindar apoyo administrativo y fomentar relaciones positivas profesor-alumno (Acton y Glasgow, 2015; Beltman et al., 2011; Jennings y Greenberg, 2009).

Prácticas restaurativas

Las prácticas restaurativas emergen del concepto de justicia restaurativa, un enfoque de gestión de conflictos que prioriza la reparación del daño y la restauración de las relaciones personales, utilizando el diálogo como principal herramienta de gestión. A diferencia de la justicia retributiva tradicional, que se enfoca en juzgar y castigar al culpable, la justicia restaurativa busca resolver los conflictos a través del consenso, previniendo comportamientos violentos y acciones punitivas (Díaz, 2013).

Según Hopkins (2020), las prácticas restaurativas se presentan como un poderoso instrumento para la gestión positiva de la convivencia, facilitando tanto el desarrollo integral de los estudiantes como el logro de los objetivos educativos propuestos para cada etapa. Estas prácticas aspiran a mejorar la convivencia y enseñar a gestionar conflictos de manera positiva, dotando a los estudiantes de herramientas esenciales para su vida como ciudadanos en una sociedad democrática. Se fundamentan en cinco principios clave:

1. Percepciones personales valoradas por igual: Todos tienen su perspectiva personal sobre una situación y necesitan la oportunidad de expresarla para sentirse respetados y escuchados.
2. Influencia de los pensamientos en las emociones y acciones: Lo que las personas piensan en un momento dado influye en cómo se sienten, y esos sentimientos afectan a cómo actúan.
3. Empatía y consideración hacia los demás: Los conflictos o desacuerdos pueden causar daños, ya sean emocionales o a las relaciones e interacciones con las personas.
4. Identificación de necesidades antes que de estrategias: Tanto la persona que ha causado un daño como la que lo ha recibido pueden tener necesidades similares. Hasta que estas no se satisfagan, el daño no puede ser reparado y la relación puede seguir afectada.
5. Responsabilidad colectiva por los actos y sus consecuencias: Las personas afectadas por una situación son las más capacitadas para decidir qué debe suceder para que todos puedan avanzar y el daño sea reparado.

Por tanto, las prácticas restaurativas son mecanismos alternativos de resolución de conflictos que ofrecen a las personas involucradas en un conflicto la oportunidad de participar conjunta y activamente en su resolución, generalmente con la ayuda de un facilitador. El objetivo de estas prácticas es desarrollar un sentido de comunidad y forjar relaciones (enfoque proactivo), así como manejar el conflicto y las tensiones reparando el daño y restaurando las relaciones (enfoque reactivo). Esto se logra aceptando el conflicto como una parte integral de la vida y como una oportunidad para promover el aprendizaje y

construir mejores relaciones. Para ello, es necesario establecer una comunicación asertiva, no violenta, escucha activa y empática, autodisciplina, sentido de comunidad, colaboración, habilidades para la resolución de conflictos y cultura de paz, siendo el diálogo el elemento clave. Estos elementos son esenciales para adquirir la competencia social y cívica, que implica ser capaz de comunicarse de manera constructiva, expresar y entender puntos de vista diferentes, negociar, sentir empatía y respetar las diferencias.

Las prácticas restaurativas se distribuyen en un espectro que va de lo informal a lo formal. Las prácticas formales involucran a más personas, requieren más planificación y tiempo, y son más estructuradas y completas. Sin embargo, las prácticas informales también son importantes debido a su impacto acumulativo, ya que forman parte de la vida diaria.

Un ejemplo de práctica restaurativa informal es la "escucha activa y empática". Esta práctica requiere un esfuerzo físico y mental para captar con atención el mensaje completo, interpretando su significado correcto a través de la comunicación verbal, el tono de voz y el lenguaje corporal. También implica demostrar al interlocutor que su mensaje ha sido correctamente interpretado. La escucha empática implica recibir el mensaje del interlocutor sin prejuicios, poniéndonos en su lugar, apoyándolo y aprendiendo de su experiencia.

Otra práctica informal es la de las "declaraciones afectivas", que se considera una herramienta sencilla y útil para crear un aula restaurativa. Esta práctica implica expresar sentimientos, tanto positivos como negativos, y es un primer paso muy importante en las prácticas restaurativas. Los estudiantes aprenderán que uno se preocupa por ellos cuando se comportan mal y se emociona cuando les va bien. También aprenderán que cuando los estudiantes no cumplen con las expectativas, no solo quebrantaron una norma o regla, sino que la relación entre el docente y sus estudiantes también ha sido afectada.

Las prácticas semi-formales requieren un poco más de estructura y tiempo. Un ejemplo podría ser una "reunión de reparación o espontánea", donde las partes involucradas en un conflicto se reúnen para discutir el problema y llegar a un acuerdo sobre cómo resolverlo.

En el extremo formal del espectro encontramos los círculos restaurativos o de diálogo, que crean un espacio seguro para el diálogo, el intercambio social y la búsqueda de soluciones para prevenir y gestionar tensiones y conflictos, bajo un esquema de construcción conjunta de principios y valores. Los círculos restaurativos se pueden agrupar en dos grandes grupos: proactivo-preventivo y reactivo o de respuesta. Los círculos proactivos-preventivos buscan fortalecer las relaciones y crear sólidos vínculos positivos entre todos, desarrollando un sentido de comunidad. Los círculos reactivos o de respuesta se activan después de que el problema ha ocurrido, contribuyendo al esclarecimiento de la situación, identificando quiénes y cómo este problema está afectando a la comunidad y reflexionando sobre lo que pueden hacer juntos para que las cosas queden bien y no vuelva a ocurrir.

Si los círculos restaurativos no funcionan, existen dos prácticas formales más que podemos considerar en la gestión de conflictos: la mediación y las reuniones restaurativas.

La mediación es una técnica muy efectiva cuando se requiere una solución más personalizada. En casos donde el conflicto no se puede resolver en grupo, o es más adecuado manejarlo de manera individual, se puede optar por la mediación. En este proceso, un tercero imparcial (el mediador) ayuda a las partes en conflicto a dialogar y a buscar conjuntamente una solución que satisfaga a todos. El mediador no toma decisiones ni impone soluciones, pero sí facilita la comunicación entre las partes, ayuda a clarificar los puntos de vista y a identificar los intereses comunes y las posibles soluciones. El objetivo de la mediación es que las partes lleguen a un acuerdo por sí mismas, restaurando así su relación y evitando la repetición del conflicto.

Por otro lado, las reuniones restaurativas son una práctica especialmente útil cuando varias partes se sienten perjudicadas. En estos casos, es fundamental que todas las personas afectadas tengan la oportunidad de hablar y ser escuchadas, y de participar en la búsqueda de soluciones. Durante una reunión restaurativa, las partes en conflicto se reúnen junto con un facilitador y, a veces, con otros miembros de la comunidad (como otros estudiantes, personal de la escuela o padres), para discutir el conflicto y sus impactos,

explorar cómo se pueden reparar los daños y acordar un plan para prevenir conflictos futuros. Al igual que en la mediación, el facilitador no impone soluciones, sino que guía el proceso y asegura que todos tengan la oportunidad de participar. El objetivo es que las partes lleguen a un acuerdo que permita restaurar las relaciones y avanzar juntas.

Por lo tanto, las prácticas restaurativas proporcionan numerosos beneficios, entre los que se incluyen la mejora de la convivencia, la gestión positiva de conflictos, el desarrollo de habilidades socioemocionales, la mejora de la autoestima, la cooperación y la mejora de las habilidades de comunicación. También ayudan a integrar el lenguaje restaurativo, la inclusión y a reducir los casos de absentismo. La eficacia de las prácticas restaurativas ha sido demostrada en diversos estudios y contextos. Han probado ser muy efectivas para mejorar el clima escolar, reducir el comportamiento disruptivo y mejorar las relaciones entre toda la comunidad educativa.

En la intervención, estas prácticas serán el eje principal, implementándose en las reuniones del equipo docente guiado por el director de estudios, la jefa de estudios, el coordinador de secundaria o la coordinadora del departamento de orientación (según disponibilidad, son los profesionales encargados de convivencia), promoviendo la comunicación asertiva y no violenta, fomentando la autodisciplina y el sentido de comunidad, y en la resolución de conflictos. Además, se incentivará a los tutores a utilizarlas en sus aulas de manera regular, a través de la realización de círculos restaurativos para discutir temas de clase, resolver conflictos o tomar decisiones grupales. Las demás metodologías a implementar serán un complemento que refuercen el bienestar del profesorado y la consecución de un clima escolar positivo. Aunque se incorporarán otros métodos en nuestra intervención, éstos servirán para complementar las prácticas restaurativas, facilitando así el logro de nuestros objetivos establecidos. La meta final es que cada individuo en la comunidad educativa pueda contribuir a la creación de un entorno armonioso, respetuoso y positivo, favoreciendo así el aprendizaje y el desarrollo integral de todos los miembros.

Cooperación entre el profesorado

La cooperación entre el profesorado es una pieza crucial en el éxito de cualquier institución educativa, además de ser una práctica esencial para la mejora de la calidad educativa y la creación de un ambiente escolar sano y productivo (OpenAI, 2023). Este enfoque, está basado en la idea de que la labor docente no debe ser una actividad aislada, sino un esfuerzo conjunto que se nutre de la interacción, el intercambio de ideas y experiencias, y el apoyo mutuo entre los profesionales de la educación (Briceño Garay, 2021).

El trabajo en equipo entre docentes no se mide simplemente en términos de la cantidad de reuniones realizadas o su duración. Al contrario, es la profundidad de las relaciones creadas y la forma en que la cooperación permea toda la institución educativa, facilitando su mejora continua, lo que se convierte en una característica definitoria (Briceño Garay, 2021).

La cooperación entre el profesorado se basa en tres pilares fundamentales: la colaboración, la comunicación y la coordinación (OpenAI, 2023).

- **Colaboración:** Este pilar refiere a la capacidad de trabajar conjuntamente hacia objetivos comunes. En un contexto educativo, esta colaboración puede tomar diversas formas, desde la planificación conjunta de las actividades de aprendizaje hasta la resolución cooperativa de los problemas y desafíos que puedan surgir en el aula.
- **Comunicación:** La comunicación es un elemento esencial para la cooperación entre el profesorado. Una comunicación efectiva permite compartir ideas, experiencias, preocupaciones y expectativas, y favorece la comprensión mutua, el respeto y la confianza entre los docentes.
- **Coordinación:** La coordinación es la capacidad de organizar y sincronizar las actividades y acciones de los docentes para lograr los objetivos educativos. Una buena coordinación facilita la coherencia y la consistencia en la implementación de las estrategias educativas, y favorece la eficiencia y la efectividad de la labor docente.

Así que, establecer unas normas básicas de convivencia entre el equipo docente, y unas pautas de actuaciones pedagógicas comunes claras y consensuadas es de suma importancia. Las normas de convivencia deben ser claras, justas, respetuosas y consensuadas, y deben promover valores como el respeto, la responsabilidad, la cooperación, la honestidad y la empatía. Por otro lado, las pautas de actuación pedagógica aseguran la coherencia y la consistencia en la implementación de las estrategias y actividades de aprendizaje (OpenAI, 2023).

La coordinadora del equipo, que en este caso es la tutora de 1º ESO D, jugará un papel crucial en la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo colaborativo. Ella será la encargada de crear, dirigir y coordinar el Padlet y el grupo de Telegram del equipo educativo, así como de promover un ambiente de respeto y apoyo mutuo.

Comunicación no violenta y cultura de paz

La Comunicación No Violenta (CNV) y la Cultura de Paz son dos conceptos interrelacionados que se centran en la promoción de relaciones interpersonales saludables y pacíficas. En el contexto de la educación, estos conceptos pueden ser particularmente útiles para fomentar un ambiente positivo y para resolver conflictos de manera efectiva.

La CNV es un enfoque de comunicación desarrollado por Marshall Rosenberg que se centra en tres aspectos: autoempatía (definida como una profunda y compasiva conciencia de la propia experiencia interna), empatía (entender la experiencia del otro con compasión), y la expresión honesta (decir claramente lo que se observa, se siente, se necesita, y se solicita sin usar lenguaje crítico o punitivo).

La CNV se basa en cuatro componentes clave: observación, sentimiento, necesidad y petición. La observación se refiere a la descripción clara y objetiva de lo que se observa, sin añadir interpretaciones o juicios. Los sentimientos se refieren a cómo nos sentimos en relación con lo que observamos. Las necesidades se refieren a las necesidades o valores que están conectados con nuestros sentimientos. Finalmente, la petición se refiere a una solicitud clara y concreta de acción para satisfacer las necesidades identificadas (Rosenberg, 2006).

La Cultura de Paz es un conjunto de valores, actitudes, comportamientos y estilos de vida que rechazan la violencia y previenen los conflictos abordándolos en sus raíces a través del diálogo y la negociación. En 1987, la UNESCO adoptó el término "cultura de paz" en contraposición a una cultura dominante de guerra. El Manifiesto de Sevilla, también conocido como la Declaración de Sevilla, afirmó que la violencia no es innata en el ser humano y que la violencia que asola el mundo es el resultado de una cultura de guerra. Por lo tanto, los mismos seres humanos que han inventado la guerra están en condiciones de inventar la paz (Tuvilla Rayo, 2022).

En el contexto educativo, la CNV y la Cultura de Paz pueden ser herramientas valiosas para la gestión del aula y la resolución de conflictos. La CNV puede ser utilizada para facilitar la comunicación efectiva y empática, y para resolver conflictos de manera no violenta. Por ejemplo, la mediación y las prácticas restaurativas pueden ser unas herramientas efectivas para la resolución de conflictos en el aula. Durante su proceso, el uso de la escucha activa y la comunicación no violenta puede permitir a las partes entender mutuamente sus perspectivas, llegar a un consenso o mejorar sus relaciones (Rosenberg, 2006).

Además, la Cultura de Paz puede ser promovida en el ambiente escolar a través de la educación en valores y la promoción de actitudes y comportamientos pacíficos. Esto puede incluir la enseñanza de habilidades de resolución de conflictos, la promoción de la diversidad y la inclusión, y la creación de un ambiente escolar que fomente la cooperación y el respeto mutuo (Tuvilla Rayo, 2022).

Una manera efectiva de abordar los conflictos de forma pacífica es a través de la higiene de los conflictos, un concepto desarrollado por Johan Galtung, que se refiere a la idea de prevenir, manejar y resolver conflictos de una manera saludable y constructiva. En lugar de ignorar o suprimir los conflictos, la higiene de los conflictos implica abordarlos de frente, entender sus causas subyacentes y trabajar hacia soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas.

Entonces, los círculos restaurativos son una práctica que se alinea con los principios de la CNV, la cultura de paz y la higiene de los conflictos. En un círculo restaurativo, cada persona tiene la oportunidad de hablar y ser escuchada, y el grupo trabaja colectivamente para encontrar una solución. Por lo que estos conceptos se integrarán en la intervención a través de sesiones de círculo de diálogo y círculos reactivos.

Escucha activa

Según Martins (2022), la Escucha Activa es una habilidad de comunicación que se centra en escuchar para comprender lo que alguien está diciendo, poniendo toda la atención y energía en lo que dice la otra persona. Esta habilidad fue desarrollada por el psicólogo estadounidense Carl Rogers, quien creía que la terapia era mucho más eficaz cuando el psicólogo practicaba una escucha empática, poniéndose en el lugar del paciente y centrándose en cómo vivía esa situación.

Para Martins (2022) existen cuatro tipos de escucha: la escucha empática, donde se escucha para comprender; la escucha apreciativa, donde se escucha por placer; la escucha comprensiva, donde se escucha para aprender algo nuevo; y la escucha crítica, donde se escucha para formar una opinión de lo que alguien más dijo. La escucha activa pertenece a la categoría de la escucha empática.

La escucha activa se basa en los siguientes principios ([ANEXO III](#)):

1. Prestar toda tu atención al hablante: Cuando estés en una situación de diálogo o conversación, asegúrate de concentrarte plenamente en la persona que está hablando. Evita distracciones y demuestra interés genuino en lo que dice.
2. Mostrar que estás escuchando: Utiliza gestos y expresiones faciales para demostrar que estás prestando atención. Asiente con la cabeza, mantén el contacto visual y utiliza palabras o sonidos de aliento para mostrar que estás presente y receptivo.
3. Reflejar lo que la persona ha dicho: Una forma efectiva de mostrar comprensión es reflejar el mensaje del hablante. Repite o parafrasea lo que has entendido para asegurarte de que has captado correctamente tu punto de vista. Esto también permite al hablante corregir cualquier malentendido y sentirse escuchado y comprendido.

4. Evitar interrupciones y juicios: Durante la escucha activa, evita interrumpir al hablante, dar consejos no solicitados o emitir juicios. Permítele expresarse por completo antes de responder. Escucha sin prejuicios y suspende cualquier evaluación o crítica hasta que hayas comprendido plenamente el mensaje del hablante.
5. Demostrar empatía y comprensión: La escucha activa implica mostrar empatía hacia los sentimientos y necesidades del hablante. Intenta ponerte en su lugar y comprender su perspectiva emocional. Valida sus emociones y demuestra comprensión y apoyo.

Por lo tanto, la escucha activa tiene varias características distintivas. Las personas que practican la escucha activa utilizan preguntas abiertas para obtener más información y su lenguaje verbal es positivo. Parafrasean y resumen lo que dice la otra persona para asegurarse de que lo comprendieron en su totalidad. Practican la escucha sin emitir juicio, dejando a un lado sus propios sesgos o puntos de vista. Demuestran paciencia al centrar su atención en la otra persona y no en sus propios pensamientos. Demuestran una comunicación no verbal positiva, mantienen el contacto visual y orientan el cuerpo hacia quien está hablando. Evitan las distracciones y realizar varias tareas a la vez.

La escucha activa tiene muchos beneficios, especialmente en el ámbito laboral. Puede mejorar la comunicación, impulsar la colaboración, entender verdaderamente lo que dice la otra persona, conectarse a un nivel más profundo, demostrar empatía, resolver conflictos, generar confianza y desarrollar buenos vínculos.

Existen varias técnicas y habilidades de escucha activa que se pueden practicar. Estas incluyen evitar interrumpir, escuchar sin emitir juicio, parafrasear y resumir, mostrar un comportamiento no verbal positivo, y hacer preguntas específicas y abiertas.

En la intervención se implantará a través de un círculo de diálogo combinándolo con la CNV y la cultura de paz.

Reflexión metacognitiva

Según Swartz et al. (2008), la metacognición, que literalmente significa "pensar sobre nuestro pensamiento", es un componente esencial de la cognición humana y se considera una capacidad puramente humana. Esta capacidad de reflexionar sobre nuestros

propios procesos de pensamiento nos permite ser conscientes de lo que sabemos y de lo que no sabemos, planificar estrategias, tomar decisiones fundamentadas y evaluar la eficacia de nuestras estrategias de pensamiento. Estas habilidades son las llamadas "funciones ejecutivas" del cerebro.

La metacognición juega un papel crucial en el aprendizaje basado en el pensamiento, ya que nos permite ser conscientes del proceso de pensamiento que estamos llevando a cabo, planificarlo, ejecutarlo reflexionando sobre lo que estamos haciendo y evaluar el resultado. Este proceso se denomina "autonomía reflexiva". La metacognición no solo nos permite pensar de manera más eficiente, sino que también nos ayuda a convertirnos en pensadores independientes, autónomos y productivos.

Swartz et al. (2008) propusieron un modelo de metacognición conocido como "la escalera de la metacognición", que representa niveles progresivos de metacognición que sirven para interiorizar los hábitos del pensamiento eficaz y el uso autónomo que los individuos hacen de ellos. Los niveles son:

1. Cobrar conciencia del tipo de pensamiento que estamos llevando a cabo. Incluye los primeros dos pasos, "Hechos" y "Comprensión". Se recopila información relevante y se desarrolla una comprensión básica de los conceptos o problemas que están abordando.
2. Describir la estrategia empleada y cómo nos involucramos en el proceso de pensamiento. Corresponde a los pasos de "Aplicación" y "Análisis". Se aplica la comprensión a nuevas situaciones y se analiza la información para entender cómo las diferentes partes se relacionan entre sí.
3. Evaluar si lo hemos llevado a cabo de forma eficaz antes, durante y tras la realización de la tarea. Se alinea con los pasos de "Síntesis" y "Evaluación". Se combinan las partes o ideas para formar un todo coherente y luego se evalúa la eficacia de sus estrategias de pensamiento.
4. Planificar la ejecución del proceso de pensamiento la próxima vez que tengamos que hacerlo. Incorpora los últimos dos pasos de la escalera de Swartz, "Inferencia" y "Toma

de decisiones". Se extraen conclusiones a partir de la información o las observaciones disponibles y se planifica cómo mejorarán su proceso de pensamiento en el futuro.

En el contexto de la intervención, la reflexión metacognitiva se implementará a través de los círculos de diálogo dentro de las prácticas restaurativas en la parte final de cada sesión y en el principio de la siguiente desde el Padlet del equipo educativo.

Los círculos de diálogo proporcionan un espacio seguro y estructurado para que el profesorado reflexione sobre su propio pensamiento y práctica. A través de este proceso, los profesores pueden identificar y describir las estrategias de pensamiento que utilizan en su práctica docente, evaluar la eficacia de estas estrategias y planificar cómo mejorar su pensamiento y práctica en el futuro.

La escalera de metacognición de Swartz se utilizará como marco para guiar estas reflexiones a través de los "exit tickets". Los "exit tickets" son una estrategia educativa que permitirá a los docentes demostrar su comprensión de los conceptos aprendidos durante una lección. Al final de cada sesión, completarán un "exit Ticke", que podrá ser una pregunta o una tarea que refleje su comprensión de la lección. Esta estrategia es especialmente útil para desarrollar habilidades de pensamiento de orden superior, ya que fomenta la reflexión y la metacognición. Por tanto, los "Exit Tickets" serán una herramienta valiosa para evaluar el progreso de los docentes durante las sesiones.

Los "exit tickets" se integrarán en el Padlet del Equipo Educativo, una plataforma digital que permite compartir y colaborar en línea publicando en un tablón digital común. Al final de cada sesión, los docentes completarán un "exit ticket" en Padlet que refleje su comprensión de la lección de una manera rápida y muy visual.

Los "exit tickets" y la escalera de Swartz se utilizarán para reflexionar sobre el aprendizaje y evaluar el progreso. Esta información se utilizará para adaptar futuras sesiones y mejorar el clima escolar. Por ejemplo, si los "exit tickets" indican que los docentes están teniendo dificultades con un concepto particular, los facilitadores de la intervención podrán adaptar las futuras lecciones para abordar estas dificultades.

Apoyo emocional

Teniendo en cuenta la revisión de la literatura del apartado anterior “bienestar del profesorado”, el bienestar emocional de los docentes es un tema de gran relevancia en el ámbito de la educación, pues su salud mental y emocional no sólo impacta su propio rendimiento y satisfacción laboral, sino que también afecta directamente la calidad de la educación que proporcionan a los estudiantes. Los docentes a menudo enfrentan altos niveles de estrés y ansiedad, derivados de factores como la carga de trabajo, las presiones para lograr resultados académicos, la gestión del comportamiento de los estudiantes, y la necesidad de satisfacer las expectativas de los padres y de la administración escolar.

En este sentido, es esencial proporcionar a los docentes un apoyo emocional efectivo que les permita manejar de forma saludable el estrés y la ansiedad. Este apoyo emocional puede adoptar varias formas, incluyendo el desarrollo de habilidades de autogestión emocional, la implementación de programas de bienestar en el lugar de trabajo, y la creación de espacios seguros donde los docentes puedan compartir sus experiencias y sentirse comprendidos y apoyados.

Varias técnicas han demostrado ser efectivas para manejar el estrés y la ansiedad según la literatura científica. Por lo que dentro de este marco, se implementará la intervención a través de los círculos restaurativos, proporcionando un espacio seguro y de apoyo para que los docentes compartan sus sentimientos, se sientan escuchados y comprendidos, y aprendan y practiquen estrategias para manejar el estrés y la ansiedad. En colaboración con un experto del Centro de Terapia Intrafamiliar (centro colaborador con el IES La Melva que imparte charlas de salud mental para adolescentes), se organizará una sesión de círculo de diálogo donde los docentes podrán introducirse en técnicas como la Terapia Cognitivo-Conductual, la respiración diafragmática profunda, la meditación mindfulness, la visualización guiada, el yoga, la práctica del autocuidado o la relajación muscular progresiva. Esto permitirá fomentar un ambiente de empatía y apoyo mutuo entre los docentes.

Finalmente, para asegurar la continuidad y la eficacia del apoyo emocional a los docentes, se presentarán tres propuestas para seguir apoyando su bienestar emocional, que incluyen:

- "Mindfulness en el Patio: Espacio de Serenidad para Docentes": Esta actividad podría llevarse a cabo un día adicional a la semana, en un horario conveniente para los docentes. En este espacio, podrían practicar mindfulness bajo la guía de la profesora experta que se encarga de la actividad en los patios coeducativos.
- "Espacio Virtual de Apoyo Emocional para Docentes": Este espacio podría ser un foro o sala de chat privada donde los docentes pueden compartir sus sentimientos y experiencias, buscar consejos, o simplemente conectarse con sus colegas en un entorno de apoyo. Se puede acceder a este espacio en cualquier momento, lo que lo hace muy accesible para los docentes que puedan necesitar apoyo fuera de las horas escolares.
- "Programa de Compañeros de Apoyo": En este programa, los docentes podrían emparejarse con otro miembro del personal con el que se sientan cómodos, con quien puedan programar reuniones regulares (presenciales o virtuales) para compartir apoyo emocional. Esto proporciona un espacio seguro y privado para que los docentes compartan sus experiencias y desafíos.

Estas propuestas se discutirán y decidirán de manera consensuada entre los docentes, resaltando la necesidad de compromiso por parte de todos para el éxito de estas iniciativas. A través de una escala de bienestar y satisfacción, proporcionada por el Centro de Terapia Intrafamiliar, se valorará el impacto de la intervención en el bienestar emocional de los docentes.

Sociometría

La sociometría es una rama cuantitativa de la sociología que permite entender la estructura relacional de un grupo. Esta área de estudio proporciona herramientas valiosas para analizar las interrelaciones existentes en un grupo de personas, permitiendo conocer

los vínculos de los sujetos dentro de un grupo y prevenir posibles situaciones de desigualdad (Casanova, 1991; Kuz & Falco, s.f.).

El sociograma es una representación gráfica que permite visualizar las relaciones sociales generadas de forma natural dentro de un grupo de individuos. Permite identificar la dinámica establecida dentro de las diferentes agrupaciones de personas, destacando al líder dominante y los diferentes lazos que se han establecido dentro del grupo (Pineda et al., 2009).

Por otro lado, el test sociométrico es un cuestionario que mide aspectos concretos de la estructura grupal a través del análisis del tipo de elecciones de personas que se realizan en un grupo determinado, según las condiciones que se plantean a todos los miembros (Rodríguez & Morera, 2001).

El uso de la sociometría, y en particular del sociograma y el test sociométrico, es fundamental en el ámbito educativo. Estas herramientas permiten a los docentes conocer el clima del aula en el que trabajan, con el objetivo de poder intervenir para prevenir posibles situaciones problemáticas que puedan desencadenarse, como el acoso, aislamiento, desigualdades causadas por abusos de poder, entre otros (Casanova, 1991).

En el contexto de la intervención propuesta, el sociograma y los test sociométricos, con la herramienta BuddyTool, se utilizarán como complemento en la primera sesión del círculo restaurativo para conocer el estado social entre el profesorado. Los resultados se analizarán en la tercera sesión con la intención de mejorar las relaciones entre el equipo docente.

BuddyTool es una herramienta online que facilita la elaboración de análisis sociométricos en el contexto escolar. Proporciona información sobre las relaciones sociales, el ambiente de convivencia y la existencia de subgrupos. Además, permite identificar posibles situaciones de acoso dentro del grupo, recabando información por parte de los distintos agentes (acosados, acosadores y observadores). Esta herramienta se basa en estudios de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid y permite prevenir y detectar el acoso escolar en minutos (BuddyTool, 2023).

Conclusión

El marco teórico y la discusión de metodologías de este TFM se centran en varios aspectos clave de la educación, incluyendo el clima escolar, el bienestar del profesorado, las prácticas restaurativas, la cooperación entre el profesorado, la comunicación no violenta y la cultura de paz, la escucha activa, la reflexión metacognitiva, el apoyo emocional y la sociometría. Cada uno de estos elementos juega un papel crucial en la formación de la base de la intervención propuesta.

La intervención propuesta se basa en la premisa de que el clima escolar tiene un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, mejorar el clima escolar es un objetivo primordial de esta intervención. Para lograr esto, se propone la implementación de prácticas restaurativas en el equipo educativo de 1º ESO D como eje central de la intervención, que han demostrado ser efectivas para reparar relaciones dañadas y mejorar la comunicación y la resolución de conflictos. Durante las sesiones de los círculos restaurativos entre los docentes se reconocen como factores cruciales: el bienestar del profesorado, mediante la implementación de estrategias de apoyo emocional y mejora del estrés y la ansiedad para mejorar el bienestar emocional de los docentes; la cooperación entre el profesorado, se propone la creación de unas normas básicas de convivencia entre el claustro y de actuaciones pedagógicas en el aula, que serán desarrolladas y consensuadas por todos los miembros del equipo docente; la comunicación no violenta, la cultura de paz y la escucha activa, utilizando técnicas y estrategias que promuevan el respeto, la empatía y la comprensión mutua se fomentará la comunicación pacífica y se proporcionará un marco para manejar y prevenir conflictos de una manera positiva y constructiva; la reflexión metacognitiva, se incorporarán actividades y rutinas de pensamiento, permitiendo a los profesores reflexionar sobre su propio aprendizaje y práctica docente; y la sociometría para identificar las dinámicas y relaciones existentes entre el profesorado y para diseñar intervenciones que respondan a las necesidades específicas de la comunidad educativa.

Con el alumnado, se incluirán tutorías con prácticas restaurativas y con la familia, actividades para mejorar la comunicación y la participación. Las tutorías con prácticas restaurativas permitirán a los estudiantes resolver conflictos de manera efectiva, promoverán la empatía y la comprensión mutua, y ayudarán a construir una comunidad de aula más fuerte y cohesiva. En las actividades con la familia se buscará mejorar la comunicación, a través de un cuestionario, y la participación, mediante el uso de las redes sociales del IES La Melva para compartir información, celebrar logros, y fomentar la participación y el compromiso de la comunidad.

En resumen, todas estas teorías y enfoques se combinan para formar la base de una intervención integral que tiene como objetivo mejorar el clima escolar, el bienestar del profesorado, y la comunicación y participación de las familias, alineándose con los objetivos del TFM.

Resumen de la unidad de intervención

NOMBRE DE LA UNIDAD DE INTERVENCIÓN: Cultivando al docente y creando puentes, mejoramos el clima escolar.			
Nivel de respuesta: 1 y 2		Línea estratégica: Igualdad y convivencia.	
Secuencia de actuaciones	Recursos materiales	Temporalización	Evaluación
Actividades con el Equipo Educativo:			
<i>Implementación de prácticas restaurativas</i>			
1. Círculo de diálogo - Sembrando la semilla: Comprendiendo la intervención	Cada profesor necesita su tablet o portátil. BuddyTool. Acuerdo de confidencialidad y Respeto mutuo (ANEXO I).	2º Trimestre. Reuniones de equipo educativo. Los miércoles a última hora. 55 minutos.	Observación directa, conversaciones informales y reuniones de convivencia. Grado de participación en las reflexiones, en el padlet y en el grupo de Telegram.
2. Círculo de diálogo - Construyendo Puentes de Paz: Comunicación No Violenta y Escucha Activa.	Tarjetas de situaciones (ANEXO II). Técnicas de escucha activa (ANEXO III).		
3. Círculo Reactivo - Puentes de Entendimiento: Resolviendo Conflictos y Mejorando Relaciones en el Equipo Docente.	Tarjetas de conflictos (ANEXO IV)		
➤ Posible mediación o reunión restaurativa.	-	En caso de necesidad	
4. Círculo de diálogo - Navegando Juntos: Terapia Emocional para Reducir la Ansiedad y el Estrés.	Colaboración de agente externo. Profesional de CTI.	2º Trimestre. Reuniones de equipo educativo. Los miércoles a última hora. 55 minutos	Encuesta de satisfacción (ANEXO VII)
5. Círculo Proactivo - El faro que nos guía: Estableciendo normas de convivencia y de gestión del aula.	Propuesta de normas de convivencia y de gestión del aula (ANEXO V)		
6. Círculo de diálogo - Despedida de la intervención. Reflexión y mejora continua. Compromisos y acuerdos finales.	Reflexiones escalera Swartz (ANEXO VI)		
<i>Apoyo emocional</i>			
<i>Actividad que surge de la decisión de la sesión Círculo de diálogo - Navegando Juntos: Terapia Emocional para Reducir la Ansiedad y el Estrés.</i>	-	Tercer trimestre. En función de la actividad seleccionada	Escalas validadas de bienestar y satisfacción proporcionadas por el CTI.

Actividades con el grupo-clase:			
<i>Tutorías con círculos restaurativos</i>			
Círculos restaurativos en las tutorías de cada grupo-aula.		En las tutorías del tercer trimestre.	Observación directa Feedback del alumnado Evaluación de objetivos Seguimiento
Actividades con la familia:			
<i>Canales de participación, comunicación y difusión</i>			
Cuestionario de google para mejorar la comunicación, propuesta de Telegram como canal como complemento a la Web Familia.	Cuestionario (ANEXO VIII)	Durante el segundo trimestre. Implantación del Telegram en la preevaluación del segundo trimestre.	Análisis del cuestionario y del uso de Telegram
<i>Potenciar las redes sociales del IES implicando a la AMPA.</i>			
Creación y gestión de contenidos en las redes sociales del centro, con la participación activa de la AMPA.	-	De forma continua, a partir del segundo trimestre.	Análisis de las métricas de las redes sociales

Unidad de intervención

Bajo el lema "No puedo cambiar la dirección del viento, pero puedo ajustar mis velas para llegar siempre a mi destino" de Maya Angelou guiará la unidad de intervención, subrayando la capacidad de adaptación y resiliencia que los docentes puedan necesitar para mejorar el clima escolar, independientemente de los desafíos que enfrenten. Este lema inspira el nombre de la unidad de intervención: "Cultivando al docente y creando puentes, mejoramos el clima escolar". Se ha elegido este nombre para resaltar la importancia del crecimiento y la adaptabilidad de los docentes, así como fortalecer la colaboración y la conexión dentro de la comunidad educativa para mejorar el clima escolar y promover un entorno más inclusivo y productivo para el aprendizaje.

La intervención se centra en un enfoque unificado que integra la dimensión comunitaria del clima escolar con el concepto de "provención". De esta manera, se busca

proveer a los docentes de las herramientas, habilidades, capacidades y estrategias necesarias para crear un clima adecuado en el aula y para la resolución pacífica de los conflictos cuando estos surjan.

En términos de la dimensión comunitaria del clima escolar, se enfoca la intervención en cuatro aspectos clave:

- Colaboración: Fomentar la participación de toda la comunidad educativa.
- Calidad de las relaciones: Trabajar para mejorar la confianza y las relaciones interpersonales entre los docentes.
- Conectividad: Fomentar la cohesión y el sentido de pertenencia en el equipo educativo.
- Respeto a la diversidad: Promover la equidad, la autonomía, y las oportunidades para la toma de decisiones, y fomentar una mayor conciencia cultural entre todos los miembros de la comunidad educativa.

En cuanto a la "provención", seguirá las etapas propuestas por Cascon (2002), adaptándolas a nuestro enfoque comunitario:

- Creación del grupo: Establecer un ambiente de aprecio y confianza, donde se potencie la pertenencia e identidad en el grupo docente.
- Favorecer la comunicación: Garantizar una buena comunicación para favorecer la resolución pacífica de conflictos, utilizando estrategias como la escucha activa, la comunicación no violenta y el modelo dialógico.
- Toma de decisiones por consenso: Promover la toma de decisiones en las que todos tengan la oportunidad de expresar lo que piensan y sienten, más allá de las votaciones mayoritarias.
- Trabajar la cooperación: Abordar el conflicto desde distintas visiones y percepciones, utilizando la fuerza de todos en la búsqueda del objetivo común.

Finalmente, la base y la forma de vincular este enfoque de intervención será a través de las prácticas restaurativas. Se implementarán dentro de las reuniones y la convivencia del equipo docente, complementándose con las metodologías como la cooperación entre el profesorado, reflexión metacognitiva, comunicación no violenta, el uso de sociogramas y

apoyo emocional proporcionarán un marco sólido y efectivo para abordar los desafíos y mejorar el clima escolar.

En resumen, la unidad de intervención "Cultivando al docente y creando puentes mejoramos el clima escolar" pretende cultivar un ambiente en el que los docentes se sientan apoyados, a la vez que se refuerzan las prácticas de inclusión y convivencia. De esta manera, se espera que los docentes puedan "ajustar sus velas" para enfrentar y superar los desafíos que puedan surgir en el clima escolar, y así alcanzar su "destino": un ambiente de aprendizaje efectivo, inclusivo y respetuoso para todos. A través de este enfoque integrado, esperamos mejorar el clima escolar en el IES La Melva, con un énfasis en el bienestar y el papel del profesorado de 1º de ESO.

Niveles de respuesta

La unidad de intervención abarca los dos primeros niveles de respuesta educativa.

Como nivel I, las actuaciones del centro incluye la instauración de nuevos canales de comunicación y cooperación, así como la revisión de las medidas de convivencia del IES.

Como nivel II, se incluyen todas las actuaciones que se van a llevar a cabo con el grupo-clase de 1º ESO D: las prácticas restaurativas tanto al equipo docente como al grupo de estudiantes dentro del Plan de Acción Tutorial (PAT).

Líneas estratégicas

Tomando como referencia la Orden 10/2023, de 22 de mayo, por la que se regulan y se concretan determinados aspectos de la organización y el funcionamiento de la orientación educativa y profesional en el sistema educativo valenciano, se distinguen cuatro líneas estratégicas en las que enmarcar las actuaciones como orientadores:

enseñanza-aprendizaje, igualdad y convivencia, transición y acogida y orientación académica y profesional.

Nuestra unidad de intervención se sitúa en la línea estratégica de igualdad y convivencia.

Objetivos

- Mejorar el clima escolar en el IES La Melva, enfocándose en el bienestar y el papel del profesorado de 1º de ESO a través de la implementación de prácticas restaurativas.

- Crear un ambiente de aprecio y confianza en el grupo docente, fomentando la pertenencia e identidad dentro del equipo educativo.
- Mejorar la comunicación entre los docentes, promoviendo estrategias como la escucha activa, la comunicación no violenta y el modelo dialógico.
- Facilitar la toma de decisiones por consenso, garantizando que todos los miembros tengan la oportunidad de expresar sus opiniones y sentimientos.
- Fomentar la cooperación y el trabajo en equipo, abordando los conflictos desde diferentes perspectivas para alcanzar objetivos comunes.
- Implementar prácticas restaurativas en las reuniones y la convivencia del equipo docente.
- Proporcionar apoyo emocional y estrategias de manejo del estrés y la ansiedad para los docentes.
- Potenciar la comunicación y la participación de las familias, utilizando herramientas como formularios en línea y redes sociales, y promoviendo la colaboración entre el centro y la AMPA.
- Implementar prácticas restaurativas en las tutorías con los estudiantes, promoviendo la resolución pacífica de conflictos y el fortalecimiento de las relaciones positivas en el aula.
- Evaluar de forma continua los resultados de la intervención y establecer un compromiso de mejora continua en el clima escolar.

Coordinaciones

Para llevar a cabo este plan de intervención se coordinará con el equipo educativo de 1º de la ESO, con el director de estudios, la jefa de estudios, el coordinador de secundaria y la coordinadora del departamento de orientación, con el colaborador perteneciente al Centro de Terapia Intrafamiliar y con el alumnado de 1º ESO D en sus tutorías.

Secuencia de actividades

Actividades con el Equipo Educativo

Implementación de prácticas restaurativas

Esta actuación se llevará a cabo a través de una serie de sesiones en las que los docentes aprenderán sobre los principios y técnicas de las prácticas restaurativas y cómo aplicarlas en su trabajo diario.

Las sesiones incluirán una combinación de formación teórica, discusión de casos y role-playing. Los docentes aprenderán a facilitar círculos restaurativos, a manejar conflictos de manera constructiva y a promover la empatía y la responsabilidad, para después aplicarla entre los estudiantes. Además, se fomentará la reflexión y el intercambio de experiencias entre los docentes para apoyar su aprendizaje y adaptación de las prácticas restaurativas a su contexto específico. Se creará un grupo de Telegram de Equipo Educativo para mejorar la comunicación entre docentes. La tutora de 1º ESO D y los facilitadores crearán encuestas y debates, si lo consideran, dentro del grupo de Telegram.

Objetivos

- Capacitar a los docentes en los principios y técnicas de las prácticas restaurativas.
- Fomentar la aplicación de prácticas restaurativas en el manejo de conflictos y la disciplina escolar.
- Promover un clima escolar más positivo y respetuoso, basado en la reparación de daños, la restauración de relaciones y un modelo dialógico.
- Facilitar la reflexión y el intercambio de experiencias entre los docentes mediante los círculos de diálogo.

Temporalización

La implementación de las prácticas restaurativas se llevará a cabo durante el segundo trimestre. Las sesiones se realizarán durante las reuniones del equipo educativo, que tendrán lugar los miércoles a última hora. Cada sesión durará 55 minutos.

La duración exacta del programa puede ajustarse según las necesidades y el progreso del grupo.

Descripción de las sesiones

Sesión 1: Círculo de diálogo - Sembrando la semilla: Comprendiendo la intervención

Objetivos:

- Informar al equipo docente sobre la intervención planificada.
- Sensibilizar sobre la importancia de mejorar el clima escolar.
- Compartir experiencias positivas para fomentar el compañerismo y la empatía.
- Iniciar una discusión abierta sobre los desafíos actuales y las preocupaciones del equipo docente.
- Realizar un sociograma y test sociométricos para evaluar la dinámica actual del grupo.
- Fomentar la reflexión personal y el compromiso con la intervención.

Descripción de la sesión:

1. Presentación: Dar la bienvenida a todo el equipo educativo de 1º ESO D. Explicar el propósito de la sesión, que es informar sobre la intervención que se va a implementar y sensibilizar sobre la importancia de mejorar el clima escolar. Dar una explicación de la situación actual del equipo educativo, con un enfoque particular en los desafíos que enfrenta el profesorado de 1º de ESO, como el estrés y la falta de formación en gestión de convivencia. Explicación de la importancia del clima escolar y del bienestar del profesorado y su impacto en el alumnado y que no se cumplen los objetivos del Plan de Convivencia desde el profesorado.
2. Declaración inicial afectiva: Breve declaración buscando conectar a nivel emocional, crear un ambiente de confianza e incidir en la motivación de cada docente. Se puede fomentar la resiliencia para superar obstáculos, adaptarse a los cambios y continuar avanzando hacia la meta compartida de proporcionar una educación de calidad en un ambiente de respeto y colaboración a través del lema y el nombre de la intervención.

3. Dinámica de romper el hielo: Cada docente comparte una experiencia positiva en el aula que haya tenido recientemente. Esto fomentará un ambiente positivo y permitirá al equipo conectar a nivel personal.
4. Introducir la temática: Abrir un espacio para que los docentes compartan sus sentimientos y preocupaciones acerca de la intervención. Se podría preguntar: "¿Qué es lo importante para que exista un buen clima escolar? ¿Creéis que es importante el clima escolar para el éxito académico? ¿Cómo os sentís ante esta intervención? ¿Qué os preocupa?". Resolver dudas de la intervención, resaltar la importancia de la participación activa y la colaboración de todos los profesores para el éxito de la intervención. Se crea un espacio de diálogo para que los profesores hagan preguntas o comentarios sobre la intervención.
5. Sociograma y test sociométricos: Luego, proceder a la realización del sociograma. Empezar por explicar qué es un sociograma y los test sociométricos y cómo se realiza utilizando el software BuddyTool. Es fundamental hacer hincapié en que la información recolectada se utilizará con confidencialidad y solo con el propósito de mejorar la dinámica del grupo. Creación de un acuerdo de confidencialidad y respeto mutuo ([ANEXO I](#)). Para la próxima reunión cada docente debe haber realizado el sociograma y firmado el acuerdo de confidencialidad.
6. Conclusiones y cierre: Por último, se invita a los docentes a reflexionar sobre la reunión utilizando los "exit tickets" en el padlet del equipo educativo, en un tablón de reflexiones. El "exit ticket semáforo" será: Rojo - Qué no te gusta de la intervención; Amarillo; Qué te hace dudar de la intervención; Verde - Por qué es necesaria la intervención. La sesión se cierra agradeciendo a todos por su tiempo y participación, y expresando el entusiasmo por trabajar juntos en esta intervención.

Materiales y recursos:

- Acuerdo de confidencialidad y respeto mutuo ([ANEXO I](#)).
- Software BuddyTool para el sociograma (es de pago).
- Plataforma de Padlet.

- Espacio de reunión cómodo y sin distracciones.
- Ordenador o dispositivo similar con acceso a Internet.

Sesión 2: "Círculo de diálogo - Construyendo Puentes de Paz: Comunicación No Violenta y Escucha Activa".

Objetivos:

- Refrescar y reforzar el compromiso del grupo docente con la mejora del clima escolar y la resolución pacífica de conflictos.
- Introducir y practicar las habilidades de Comunicación No Violenta (CNV) y escucha activa y empática como herramientas esenciales para fomentar una cultura de paz.
- Crear un espacio seguro y de confianza para la reflexión y la discusión abierta sobre los desafíos y experiencias en la sala de clase.
- Fomentar la aplicación de estas nuevas habilidades en la práctica docente diaria.

Descripción de la sesión:

1. Breve repaso de la sesión anterior, reflexión metacognitiva y retroalimentación:
Recordar el propósito de la primera sesión. Pedir a los docentes que compartan sus reflexiones y acciones realizadas tras la última reunión. Asegurarse de que todos hayan completado el sociograma y resaltar la importancia de su participación activa y colaborativa en estas sesiones.
2. Declaración afectiva: Compartir una breve declaración que enfatice el valor y la importancia de la empatía y la comunicación pacífica en la mejora del clima escolar.
3. Introducir la temática: Explicar brevemente la Comunicación No Violenta y la escucha activa y empática. Abrir un espacio para que los docentes compartan sus pensamientos y experiencias previas con estas habilidades.
4. Práctica de Comunicación No Violenta: Proponer un ejercicio en pequeños grupos donde los docentes practiquen las habilidades de CNV utilizando situaciones hipotéticas relacionadas con la convivencia escolar.
5. Práctica de escucha activa y empática: Realizar un ejercicio de parejas donde los docentes practiquen la escucha activa y empática. Uno de los docentes compartirá una

experiencia reciente relacionada con la convivencia escolar y el otro practicará la escucha activa y empática siguiendo las técnicas de escucha activa proporcionadas ([ANEXO III](#)).

6. Cierre y reflexión metacognitiva: Invitar a los docentes a reflexionar sobre los ejercicios y a compartir sus pensamientos y compromisos en el Padlet del equipo docente creado con el siguiente "exit ticket incorporar": De la sesión de hoy, ¿Qué piensas incorporar en el aula?. Estos pensamientos y compromisos serán revisados y discutidos en la siguiente sesión. Agradecer a todos por su participación y recordarles la fecha de la próxima sesión.

Materiales y recursos a utilizar:

- Presentación para introducir la CNV y la escucha activa y empática (Descrito en el marco teórico).
- Tarjetas con situaciones hipotéticas para la práctica de la CNV ([ANEXO II](#)).
- Ficha de técnicas de escucha activa ([ANEXO III](#)).
- Espacio de reunión cómodo y sin distracciones.
- Padlet del equipo docente para compartir reflexiones y compromisos.

Sesión 3: "Círculo Reactivo - Puentes de Entendimiento: Resolviendo Conflictos y Mejorando Relaciones en el Equipo Docente".

Objetivos:

- Continuar con el compromiso del equipo docente con la mejora del clima escolar.
- Introducir y practicar las técnicas de resolución de conflictos a través de los círculos reactivos.
- Crear un espacio seguro para la discusión abierta de conflictos y tensiones actuales en el equipo docente.
- Fomentar la reflexión y la aplicación de las técnicas aprendidas en la práctica docente diaria y en la gestión de conflictos.

Descripción de la sesión:

1. Presentación y recordatorio de la sesión anterior: Dar la bienvenida a los docentes, recordar el propósito y los resultados de las sesiones anteriores, y comentar las reflexiones del padlet. Comentar los resultados del análisis de los sociogramas de la primera sesión para orientar la discusión.
2. Declaración afectiva: Compartir una breve declaración que subraye la importancia de resolver los conflictos de manera pacífica y constructiva para mejorar el clima escolar.
3. Introducir la temática: Explicar brevemente el concepto y el propósito de los círculos reactivos como una herramienta de resolución de conflictos. Leer las tarjetas con conflictos hipotéticos ([ANEXO IV](#)) para abrir un espacio para que los docentes compartan sus pensamientos, inquietudes y experiencias con los conflictos y las tensiones dentro del equipo docente siguiendo las recomendaciones de CNV y de escucha empática y activa.
4. Continuar la temática: Proporcionar una demostración de cómo se realiza un círculo reactivo utilizando los conflictos surgidos en la sesión.
5. Recapitulación y conclusiones: Invitar a los docentes a reflexionar sobre la experiencia y compartir sus pensamientos sobre la utilidad de los círculos reactivos en su práctica docente. Recordar que también existen otras estrategias de resolución de conflictos, como la mediación y las reuniones restaurativas. Estas pueden ser especialmente útiles cuando se sienta que se necesita un espacio más estructurado o con la guía de una persona imparcial para resolver los problemas. Un caucus, o una reunión privada, puede ser solicitado si hay asuntos que se prefieren tratar de manera individual antes de discutirlos en un grupo más grande. Pedir compromisos concretos para la aplicación de esta técnica en el futuro.
6. Cierre y compromisos: Invitar a los docentes a compartir en el Padlet del equipo sus reflexiones con el siguiente “exit ticket mejorar relaciones”: Reflexiona sobre las técnicas de resolución de conflictos que hemos discutido hoy. ¿Cómo piensas mejorar las relaciones dentro del equipo docente?.

Materiales y recursos a utilizar:

- Espacio de reunión cómodo y sin distracciones.
- Padlet del equipo docente para compartir reflexiones y compromisos.
- Tarjetas con conflictos hipotéticos para la práctica de los círculos reactivos (ANEXO IV).

Sesión extra (a demanda): Mediación o reunión restaurativa en el caso que fuese necesario y según situación.

Sesión 4: "Círculo de diálogo - Navegando Juntos: Terapia Emocional para Reducir la Ansiedad y el Estrés".

Objetivos:

- Proporcionar un espacio seguro y de apoyo para los docentes para discutir y compartir sus sentimientos de ansiedad y estrés.
- Introducir estrategias de manejo de estrés y ansiedad, con un enfoque en técnicas de mindfulness y técnicas cognitivo-conductuales.
- Fomentar la empatía y el apoyo mutuo entre los docentes.
- Involucrar a los docentes en actividades de reflexión y compromiso para aplicar las estrategias aprendidas en su vida diaria y en su práctica docente.

Descripción de la Sesión:

1. Presentación y recordatorio de la sesión anterior: En esta sesión se contará con la ayuda de un profesional del Centro de Terapia Intrafamiliar (CTI), ya que ningún miembro de Convivencia tiene formación experta en este tema. Repasar rápidamente los puntos clave de la sesión anterior, con un énfasis en la Comunicación No Violenta y la Escucha Activa. Reflexionar sobre cómo se aplicaron estas habilidades en sus prácticas docentes y personales la semana pasada.
2. Dinámica rompe hielo: Realizar un ejercicio de respiración profunda en grupo para ayudar a aliviar cualquier tensión inicial y ayudar a los docentes a centrarse en el aquí y ahora o cualquier otra dinámica que recomiende el experto del CTI.
3. Declaración afectiva: Proporcionar un espacio para que cada docente de manera breve comparta cómo se siente en ese momento, facilitando la transparencia emocional.

4. Introducción a la temática: El profesional del CTI presentará las técnicas de manejo del estrés y la ansiedad, con énfasis en la atención plena y las técnicas cognitivo-conductuales. Invitará a los docentes a compartir sus propias experiencias y estrategias con el estrés y la ansiedad, así como sus pensamientos sobre las nuevas estrategias presentadas.
5. Recapitulación y conclusiones: Subrayar la importancia del manejo del estrés y el autocuidado, y cómo estos contribuyen a un ambiente de trabajo saludable y productivo. Presentar tres propuestas para seguir apoyando el bienestar emocional del personal docente: "Mindfulness en el Patio: Espacio de Serenidad para Docentes", el "Espacio Virtual de Apoyo Emocional para Docentes", y el "Programa de Compañeros de Apoyo". Brindar una descripción de cada propuesta y cómo puede beneficiar a los docentes. Abrir un espacio de diálogo para que los docentes expresen sus opiniones y preferencias sobre estas propuestas. Tomar una decisión de manera consensuada sobre cuál o cuáles de estas propuestas implementar para continuar apoyando su bienestar emocional. Resaltar la necesidad de compromiso por parte de todos para el éxito de cualquiera de estas iniciativas.
6. Cierre y compromisos: Usar el "exit ticket incorporar": Piensa en las estrategias de manejo del estrés y la ansiedad que hemos explorado hoy. ¿Piensas incorporar alguna estrategia en tu vida diaria para manejar mejor tu estrés y ansiedad? ¿Cuál?.

Materiales y recursos a utilizar:

- Contratar al profesional en técnicas de ansiedad y de estrés.
- Proyector o pizarra para presentar las técnicas de manejo del estrés y la ansiedad a cargo de un experto.
- Acceso a Padlet para la reflexión final y los compromisos.
- Música suave para el ejercicio de respiración profunda.
- Manual o guía con información detallada sobre las técnicas de manejo del estrés y la ansiedad realizado por CTI para que los docentes puedan llevarla a casa y consultarla en el futuro.

- Espacio de reunión cómodo y sin distracciones.

Sesión 5: "Círculo Proactivo - El faro que nos guía: Estableciendo normas de convivencia y de gestión del aula".

Objetivos:

- Proporcionar un espacio seguro para que los docentes reflexionen sobre la importancia de las normas de convivencia.
- Intercambiar visiones y reflexiones sobre las normas propuestas.
- Tomar decisiones por consenso sobre las normas a implementar.

Descripción de la Sesión:

1. Presentación y recordatorio de la sesión anterior: Repasar rápidamente las reflexiones y puntos clave de la sesión anterior.
2. Declaración afectiva: Agradecer a los docentes por sus habilidades únicas y esfuerzos para mejorar la educación y el clima escolar. Valorar su compromiso y resiliencia en este proceso de aprendizaje y crecimiento conjunto, y celebra su contribución a la creación de un ambiente educativo más inclusivo y efectivo.
3. Dinámica rompe hielo: "El nudo humano". Esta actividad promueve la comunicación y la colaboración, aspectos claves para el trabajo en equipo y el respeto mutuo. Todos los miembros del equipo docente deben formar un círculo, uno junto al otro, pero dejando un espacio suficiente para poder moverse libremente. Luego, todos extienden sus brazos hacia el centro del círculo. A continuación, cada persona debe agarrar la mano de dos personas diferentes que no estén inmediatamente a su lado. Por lo tanto, cada persona debe estar sosteniendo la mano de dos personas diferentes, formando así un "nudo" humano. Después, sin soltar las manos, deben intentar desenredarse hasta volver a formar un círculo con las manos unidas. Esta actividad ayudará a los docentes a interactuar de manera divertida y colaborativa, fortaleciendo su cohesión como equipo.
4. Introducción de la temática: lectura de la propuesta de normas de convivencia y de gestión del aula por parte de la coordinadora ([ANEXO V](#)). Espacio para intercambio de

visiones entre los docentes. Se fomentará la comunicación abierta, el respeto y la escucha activa, y se tomarán decisiones por consenso sobre las normas a implementar y sus consecuencias.

5. Cierre y compromisos: Recapitulación de las decisiones tomadas y el compromiso de los docentes de respetar y aplicar estas normas en su práctica diaria. "Exit ticket compromiso": Después de la sesión de hoy, "Me comprometo a..."

Materiales y recursos:

- Padlet para facilitar el uso de las reflexiones.
- Normas de convivencia y de gestión de aula propuestas por la coordinadora del equipo educativo (ANEXO V).
- Espacio para poder realizar cómodamente la dinámica "El nudo humano" y aula sin distracciones.

Sesión 6: "Círculo de Reflexión - Vientos de Cambio: La Despedida de la Intervención y el Compromiso de la Mejora Continua".

Objetivos:

- Proporcionar un espacio seguro para que los docentes reflexionen sobre la intervención, compartan sus aprendizajes y experiencias y discutan los próximos pasos.
- Celebrar los logros del equipo docente y reafirmar el compromiso con la mejora continua.
- Recapitular los acuerdos finales y compromisos para mantener y fortalecer el clima escolar.

Descripción de la Sesión:

1. Presentación y recordatorio de las sesiones anteriores: Repaso de las intervenciones previas para reflexionar sobre los compromisos y los logros alcanzados.
2. Declaración afectiva: Expresar gratitud por la participación, el esfuerzo y el compromiso del equipo docente a lo largo de la intervención.

3. Introducción de la temática: Invitar a los docentes a compartir sus experiencias durante la intervención, reflexionando sobre las normas de convivencia y la gestión del aula. Revisar las decisiones que se han tomado y cómo se han implementado.
4. Continuación de la temática y conclusiones: Proporcionar una recapitulación de las discusiones y decisiones, y abrir un espacio para reflexionar usando la escalera de Swartz ([ANEXO VI](#)) sobre los próximos pasos en la mejora continua del clima escolar. Invitar a los docentes a compartir sus pensamientos sobre lo que ha funcionado, los desafíos y las áreas de mejora.
5. Dinámica de despedida: "Círculo de cumplidos". Cada docente dará un cumplido a la persona a su derecha, destacando un aspecto positivo que haya observado en la otra persona durante la intervención.
6. Cierre: Despedida y establecer compromisos individuales y grupales para la mejora continua del clima escolar.

Materiales y recursos:

- Padlet para facilitar el uso de las reflexiones.
- Un espacio tranquilo y seguro para la discusión y las actividades.

Este cierre de la intervención busca consolidar el trabajo realizado durante las sesiones anteriores y asegurar un compromiso continuo para la mejora del clima escolar. Con este enfoque, se espera que los docentes continúen adaptándose y ajustando sus "velas" para mantener un entorno de aprendizaje efectivo, inclusivo y respetuoso.

Evaluación

La evaluación de la actividad se llevará a cabo utilizando una combinación de métodos para proporcionar una visión completa del impacto de la actividad. A continuación, se detallan los métodos de evaluación propuestos:

1. Observación directa: La observación directa será realizada por el facilitador de cada sesión. Durante las sesiones, se observará la participación de los docentes, la calidad de la interacción y la implementación de las prácticas restaurativas. Los indicadores de

observación pueden incluir la frecuencia y calidad de la participación, el respeto mutuo, la escucha activa y la resolución constructiva de conflictos.

2. Conversaciones informales y reuniones de convivencia: Estas observaciones se plasmarán en conversaciones informales y en las reuniones de convivencia proporcionando una oportunidad para recoger feedback de los participantes de manera menos estructurada. Estas conversaciones pueden proporcionar información valiosa sobre las percepciones de los participantes, los desafíos encontrados y las sugerencias para mejorar la intervención.
3. Grado de participación en las reflexiones, en el Padlet y en el grupo de Telegram: La participación activa de los docentes en las reflexiones, en el Padlet y en el grupo de Telegram será un indicador importante del compromiso con la intervención. Se analizará la frecuencia y calidad de las contribuciones de los docentes en estas plataformas.
4. [Encuesta de satisfacción](#) (ANEXO VII): Al final de la intervención, los docentes completarán una encuesta de satisfacción. Esta encuesta proporcionará información cuantitativa sobre la satisfacción de los docentes con la intervención, la percepción de su eficacia y la utilidad de las prácticas restaurativas.

Actuación de apoyo emocional

Los docentes tendrán la oportunidad de elegir entre tres propuestas de apoyo emocional: "Mindfulness en el Patio: Espacio de Serenidad para Docentes", "Espacio Virtual de Apoyo Emocional para Docentes" y "Programa de Compañeros de Apoyo". Cada una de estas propuestas ofrece un enfoque diferente para abordar el bienestar emocional de los docentes, y se elegirá la que mejor se adapte a las necesidades y preferencias del grupo. La propuesta elegida se implementará como parte de la intervención, y se revisará y ajustará según sea necesario para garantizar su eficacia.

Objetivos

- Proporcionar a los docentes un espacio seguro y de apoyo para compartir y gestionar sus emociones y experiencias.
- Fomentar la conexión y la solidaridad entre los docentes.

- Mejorar el bienestar emocional de los docentes y, en consecuencia, su eficacia en el aula.

Temporalización

La implementación de la propuesta de apoyo emocional comenzará tras su elección por parte de los docentes. La frecuencia y duración de las actividades dependerán de la propuesta específica elegida. Por ejemplo, si se elige "Mindfulness en el Patio", las sesiones podrían llevarse a cabo una vez a la semana durante un semestre. Si se elige "Espacio Virtual de Apoyo Emocional", este estaría disponible en todo momento. Si se elige "Programa de Compañeros de Apoyo", las reuniones se programarían de acuerdo con la disponibilidad de cada pareja de docentes.

Materiales y recursos

Los recursos materiales necesarios variarán según la propuesta elegida. Para "Mindfulness en el Patio", se necesitaría un espacio tranquilo y cómodo en el patio, así como posiblemente materiales de meditación como esterillas o cojines. Para "Espacio Virtual de Apoyo Emocional", se necesitaría una plataforma digital segura y privada. Para "Programa de Compañeros de Apoyo", los recursos necesarios serían mínimos, aunque se podrían proporcionar guías o materiales de formación para ayudar a los docentes a proporcionar apoyo efectivo a sus compañeros.

Evaluación

La evaluación de la actuación de apoyo emocional se llevará a cabo de manera integral, abarcando diferentes aspectos de la actividad. La coordinación de la evaluación estará a cargo del facilitador de cada sesión o del coordinador de la actividad, según corresponda.

Comenzaremos con la observación directa y la recopilación de feedback. En el caso de "Mindfulness en el Patio", el facilitador de cada sesión observará la participación de los docentes y la implementación de las técnicas de mindfulness. Para el "Espacio Virtual de Apoyo Emocional", el coordinador de la actividad supervisará las interacciones en la

plataforma digital. Este feedback será esencial para entender cómo los docentes están interactuando con la actividad y qué aspectos podrían mejorarse.

En el caso del "Espacio Virtual de Apoyo Emocional" y el "Programa de Compañeros de Apoyo", se analizará la frecuencia y calidad de las interacciones de los docentes. Esta evaluación, coordinada por la tutora de 1º ESO D, nos dará una idea del nivel de compromiso de los docentes con la actividad.

Actividades con el Grupo-Clase

Tutorías con círculos restaurativos

Con esta actividad se busca mejorar las relaciones entre los estudiantes y crear un clima escolar más positivo y respetuoso.

Durante estas tutorías, los estudiantes tendrán la oportunidad de compartir sus experiencias, sentimientos y perspectivas en un ambiente seguro y respetuoso. Los círculos restaurativos se utilizarán para abordar una variedad de temas, desde conflictos específicos hasta discusiones generales sobre las clases, la convivencia y las relaciones entre los estudiantes. Los docentes participantes en la intervención con el equipo educativo de 1º ESO D, que también son tutores de otros grupos y que habrán sido formados en prácticas restaurativas, facilitarán estos círculos y guiarán a los estudiantes en el proceso de escucha y diálogo.

Objetivos

- Mejorar las relaciones entre los estudiantes a través de la comunicación abierta y respetuosa.
- Fomentar un clima escolar positivo y respetuoso, basado en la empatía y la comprensión mutua.
- Proporcionar a los estudiantes herramientas para resolver conflictos de manera constructiva.
- Facilitar la reflexión y el diálogo sobre la convivencia y las relaciones entre los estudiantes.

Temporalización

La implementación de los círculos restaurativos en el grupo-clase se llevará a cabo durante el tercer trimestre. Las sesiones se realizarán durante las tutorías de 1º ESO D y en las tutorías que tienen los demás docentes participantes en sus grupos.

Se recomienda un mínimo de una sesión por semana para permitir una introducción completa a los círculos restaurativos y proporcionar a los estudiantes suficiente tiempo para practicar y reflexionar sobre las técnicas aprendidas. Sin embargo, puede ajustarse según las necesidades y el progreso del grupo.

Evaluación

La evaluación se realizará de manera continua y formativa, teniendo en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos. Se evaluará mediante:

- Observación Directa: Los docentes observarán y registrarán el comportamiento y la participación de los estudiantes durante las sesiones. Se evaluará la disposición para compartir, la capacidad de escucha, el respeto hacia los demás, y la habilidad para manejar conflictos de manera constructiva.
- Feedback de los Estudiantes: Se recogerán las opiniones de los estudiantes sobre la utilidad de los círculos restaurativos, su percepción del clima escolar, y las relaciones entre los estudiantes. Esto se realizará a través de las mismas tutorías.
- Evaluación de los Objetivos: Los tutores y tutoras evaluarán el grado en que se han alcanzado los objetivos de la actividad. Esto puede incluir la mejora en las relaciones entre los estudiantes, el fomento de un clima escolar positivo y respetuoso, y la adquisición de habilidades para resolver conflictos.
- Seguimiento hasta final de curso: Se realizará un seguimiento de los estudiantes para evaluar el impacto a final de curso de los círculos restaurativos. Esto puede incluir cambios en el comportamiento, en las actitudes, y en el rendimiento académico.

Por lo tanto, la evaluación debe ser flexible y se adaptará a las necesidades y el progreso del grupo. Además, los resultados de la evaluación deben utilizarse para mejorar la implementación de los círculos restaurativos y para apoyar el desarrollo personal y social

de los estudiantes.

Actividades con las familias

Canales de comunicación, participación y difusión

Esta actuación se centra en mejorar la comunicación y la participación de las familias en la vida escolar. Para ello, se propone la implementación de un [cuestionario \(ANEXO VIII\)](#) que permita recoger la opinión de las familias sobre los actuales métodos de comunicación y su nivel de participación en el centro. Además, se propone la introducción de Telegram como un canal adicional de comunicación, que complementará al servicio de Web Familia.

El cuestionario incluirá preguntas sobre la satisfacción de las familias con los actuales métodos de comunicación, su uso del servicio de Web Familia, su familiaridad con Telegram, y su nivel de participación en el instituto. Los resultados del cuestionario se utilizarán para identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias de comunicación y participación a las necesidades y preferencias de las familias.

Objetivos

- Mejorar la comunicación entre la institución y las familias.
- Fomentar la participación de las familias en la vida escolar.
- Identificar y abordar los desafíos que las familias pueden enfrentar al utilizar los actuales métodos de comunicación.
- Introducir Telegram como un canal adicional de comunicación que sea accesible y útil para las familias.

Temporalización

La implementación del cuestionario se llevará a cabo durante el segundo trimestre. Se enviará a las familias a través de un Formulario de Google y se les dará un plazo de dos semanas para completarlo. Los resultados del cuestionario se analizarán en las evaluaciones del segundo trimestre y se utilizarán para informar la introducción de Telegram

como un canal adicional de comunicación, que se implementará a partir del próximo trimestre.

Materiales y Recursos

Los materiales y recursos necesarios para esta actuación incluyen el cuestionario, que se entregará tanto en papel (con un código QR, que enlaza al Formulario de Google, por si no lo quieren rellenar a mano) como por Web familia y correo electrónico, y la aplicación de mensajería Telegram, que se utilizará como un canal adicional de comunicación. Además, se necesitará tiempo para analizar los resultados del cuestionario y para formar al personal en el uso de Telegram.

Evaluación

La evaluación de la actividad con las familias se realizará a través del cuestionario propuesto (ANEXO IX), que será una herramienta clave para evaluar la satisfacción de las familias con los actuales métodos de comunicación y su nivel de participación en la escuela. Las respuestas proporcionarán datos cuantitativos y cualitativos que se utilizarán para evaluar la eficacia de los canales de comunicación y la participación de las familias.

Además, así como se ha analizado que la plataforma Web Familia no está siendo útil, se realizará un seguimiento del uso de Telegram como canal de comunicación adicional. Se medirá la frecuencia de uso, el número de familias que lo utilizan y el tipo de comunicación que se realiza a través de esta plataforma. Este análisis proporcionará una medida de la aceptación y eficacia de Telegram como canal de comunicación.

Potenciar las redes sociales del IES implicando a la AMPA

Mediante esta actividad se pretende aumentar la visibilidad de las actividades y actuaciones que se llevan a cabo en el centro, así como fomentar la participación y colaboración de las familias. Para ello, se propone una estrategia de comunicación digital que incluye la creación y gestión de contenidos en las redes sociales del centro, con la participación activa de la AMPA.

Objetivos

- Incrementar la visibilidad de las actividades y actuaciones del centro a través de las redes sociales.
- Fomentar la participación y colaboración de las familias en las actividades del centro.
- Mejorar la comunicación entre el centro y las familias.
- Crear un canal de comunicación directo y eficaz con las familias.

Temporalización

La actividad se llevará a cabo de manera continua a partir del segundo trimestre. Se realizarán publicaciones regulares en las redes sociales (al menos una vez a la semana) y se revisará la estrategia de comunicación cada trimestre para hacer los ajustes necesarios.

Recursos y materiales

- Plataformas de redes sociales: Se utilizarán las plataformas de redes sociales más populares y efectivas para alcanzar a las familias, como Facebook, Instagram y Twitter.
- Personal: Se necesitará al menos una persona encargada de gestionar las redes sociales del centro. Lo ideal es que trabajasen conjuntamente un miembro del personal del centro y un miembro de la AMPA, siendo este último coordinador y encargado de publicar.
- Contenido: Se creará contenido relevante y atractivo para compartir en las redes sociales. Este contenido puede incluir noticias sobre las actividades del centro, logros de los estudiantes, información sobre eventos próximos, y recursos útiles para las familias.

Evaluación

La evaluación de esta actividad se realizará de manera continua y sistemática, analizando las métricas de redes sociales, teniendo en cuenta tanto los indicadores cuantitativos como cualitativos.

- Indicadores cuantitativos como el número de seguidores, las interacciones o el alcance de las publicaciones puede indicar un mayor interés, participación, el nivel de compromiso de las familias y una mayor visibilidad de las actividades del centro.

- Indicadores cualitativos como la calidad de las interacciones, el feedback de las familias o el impacto en la participación de las familias en las actividades del centro puede indicar el nivel de compromiso, cómo mejorar la estrategia de comunicación o si ha aumentado la participación de las familias.

Además, al final de curso como todos los años, el centro realizará encuestas de satisfacción a las familias para recoger su feedback y se añadirá la percepción que tienen sobre la efectividad de la comunicación a través de las redes sociales. Los resultados de estas encuestas también se utilizarán para hacer ajustes y mejoras en la estrategia de comunicación.

Cronograma de la intervención

Actuación	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Preparación de la intervención. Evaluación inicial.	X					
Implementación prácticas restaurativas en equipo educativo		X	X			X
Sesión 1		X				
Sesión 2		X				
Sesión 3		X				
Sesión 4			X			
Sesión 5			X			
Sesión 6			X			
Realización encuesta de satisfacción						X
Actividad Apoyo emocional				¿?	¿?	¿?
Tutorías con círculos restaurativos				X	X	X
Canales de participación, comunicación y difusión		X	X	X	X	X
Realización y análisis del cuestionario (ANEXO VIII)		X				
Uso de telegram			X	X	X	X
Potenciar redes sociales		X	X	X	X	X
Evaluación final y procesos de mejora						X

Evaluación de la intervención

La evaluación de la intervención se llevará a cabo en tres etapas: inicial, procesual y final. Cada etapa tiene un enfoque y objetivos específicos para asegurar que la intervención se desarrolle de manera efectiva y logre los resultados deseados.

Evaluación inicial

La evaluación inicial se centra en el diseño de la intervención. El objetivo es asegurar que la intervención esté bien adaptada a la realidad del centro y que todos los

participantes comprendan los objetivos y expectativas. Para ello, se llevarán a cabo reuniones informativas, se distribuirán materiales de lectura y se configurará cualquier infraestructura necesaria. Los indicadores de logro para esta etapa incluyen la comprensión de los objetivos y expectativas por parte de los participantes y la adecuación del diseño de la intervención a la realidad del centro.

Evaluación procesual

La evaluación procesual se centra en la implementación de la intervención. El objetivo es reorientar y mejorar la intervención a medida que se desarrolla, asegurando que las actividades sean apropiadas y que la comunidad educativa esté implicada e interesada. Para ello, se valorará mediante observaciones, conversaciones informales y en las reuniones de convivencia. Además, se evaluará la participación e implicación de los docentes en el Padlet y el grupo de Telegram del equipo educativo. Los indicadores de logro para esta etapa incluyen la adecuación de las actividades a los objetivos, la implicación de la comunidad educativa y la participación activa de los docentes en las plataformas de comunicación.

Evaluación final

La evaluación final se centra en los resultados de la intervención. El objetivo es valorar si los resultados evidencian un alto nivel de validez y fiabilidad, si se ha constatado una mejora a final de curso y si la intervención ha satisfecho a los profesionales, al alumnado y a las familias. Para ello, se recogerán y analizarán datos sobre indicadores como las incidencias disciplinarias, el rendimiento académico, el nivel de estrés y la satisfacción. Los indicadores de logro para esta etapa incluyen la mejora en estos indicadores, la validación de los resultados y la satisfacción de los participantes.

En resumen, la evaluación de la intervención es un proceso continuo que se lleva a cabo a lo largo de toda la intervención, con el objetivo de asegurar que la intervención se desarrolle de manera efectiva y logre los resultados deseados.

Conclusiones, limitaciones y prospección de futuro

Conclusiones

El presente Trabajo de Fin de Máster ha abordado el desafío de mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado en el IES La Melva, con un enfoque particular en un grupo de 1º de ESO. A lo largo de este trabajo, se ha destacado la importancia de un clima escolar positivo para el rendimiento académico de los estudiantes y el bienestar del profesorado, y se ha propuesto una intervención integral para abordar estas cuestiones.

El análisis de la realidad del centro educativo ha permitido identificar áreas de mejora y desafíos específicos, que han sido abordados a través de la propuesta de intervención. Esta intervención se ha basado en la implementación de prácticas restaurativas sustentadas por un marco teórico sólido, que ha integrado diversas teorías y enfoques, como la reflexión metacognitiva, la comunicación no violenta, la aplicación de sociogramas y el apoyo a la salud mental de los docentes.

En este sentido, se ha destacado la importancia de las tutorías con prácticas restaurativas con el grupo-clase y las actividades con la familia para mejorar la comunicación y la participación. Además, se ha subrayado el potencial de las redes sociales del IES como herramienta para fomentar la comunicación y la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa.

La intervención propuesta ha buscado mejorar el clima escolar y el bienestar del profesorado, fomentando una cultura de respeto, inclusión y cooperación en el centro educativo. Se ha enfatizado la importancia de la formación continua del profesorado y la necesidad de proporcionarles herramientas y estrategias para manejar el estrés y los conflictos, mejorar su bienestar emocional y promover relaciones saludables y constructivas entre la comunidad educativa.

En conclusión, este Trabajo de Fin de Máster ha subrayado la necesidad de abordar de manera integral el clima escolar y el bienestar del profesorado, y ha propuesto una intervención basada en teorías y enfoques que han demostrado ser efectivos para mejorar

estos aspectos. Aunque la implementación y evaluación de la intervención de manera práctica quedan fuera del alcance de este trabajo, se espera que las propuestas y reflexiones presentadas aquí puedan servir de base para futuras intervenciones y estudios en este campo.

Limitaciones

La literatura existente sugiere que los dominios más influyentes en el clima escolar son el comunitario y el académico. Este TFM aborda de manera integral la dimensión comunitaria, pero no cubre en su totalidad la dimensión académica. Esta última se desglosa en apoyo a los profesores por parte del equipo educativo (aspecto que sí se cumple desde el centro), calidad de la instrucción (refiriéndose a la actitud y disposición del docente), y desarrollo profesional (enfocado en la revisión y evaluación de las prácticas docentes). Actualmente, se observa un déficit considerable en el profesorado en cuanto a la implementación de metodologías activas, el aprendizaje basado en proyectos, el método de caso, el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), la taxonomía de Bloom, e incluso las situaciones de aprendizaje estipulada en la LOMLOE. Además, es importante destacar que la intervención en los docentes conlleva ciertos riesgos, ya que no existe una cultura sólida de autocrítica y mejora continua en el sector educativo, es más, las autoevaluaciones suelen generar rechazo y por eso se ha decidido no realizarla en la intervención, pero sería una herramienta muy útil. Además, los docentes deberían realizar escalas validadas y ampliamente utilizadas para valorar su bienestar emocional antes y después de la intervención y así medir su impacto en el bienestar emocional, pero ahora mismo se considera una utopía.

La intervención propuesta se centra en un grupo específico de 1º de ESO en el IES La Melva. Por lo tanto, los resultados y conclusiones pueden no ser generalizables a otros grupos de docentes, niveles educativos, o centros educativos con diferentes características o contextos, aunque la manera de abordarlo pretenda ser lo más holística posible.

Además, la intervención se centra en el segundo y tercer trimestre debido a la necesidad detectada durante el primer trimestre, cuando debería ser una intervención más duradera, ya que las intervenciones que buscan mejorar el clima escolar suelen requerir un tiempo considerable para mostrar resultados significativos, sobre todo en el alumnado.

Otra limitación importante es que la evaluación de la efectividad de la intervención se basa en medidas subjetivas y autoinformadas, lo que puede introducir sesgos. La falta de un grupo de control hace que sea difícil determinar con certeza si los cambios observados son el resultado directo de la intervención.

Por otro lado, la intervención requiere la participación activa y comprometida del profesorado. Sin embargo, factores como la carga de trabajo, la resistencia al cambio, o la falta de formación pueden limitar su participación y, por ende, la efectividad de la intervención. De hecho, el clima escolar y el bienestar del profesorado pueden ser influenciados por una multitud de factores externos que no se controlan en este trabajo, como las políticas educativas, las condiciones laborales, o los factores socioeconómicos.

Prospección de futuro

Este es solo el comienzo de un camino que requiere un compromiso continuo. Mirando hacia el futuro, es esencial que el IES La Melva continúe implementando y adaptando la intervención propuesta. Esto implica mantener un enfoque en la mejora continua, la reflexión y la adaptación a las necesidades cambiantes de la comunidad educativa. La intervención debe ser vista como un proceso dinámico que se adapta y evoluciona en respuesta a los desafíos y oportunidades que surgen. Para ello, es crucial instaurar reuniones de coordinación docente semanales para mantener una comunicación fluida y efectiva.

Además, es vital que se mantenga el enfoque en la formación y el apoyo al profesorado. Esto incluye garantizar que los docentes tengan acceso a los recursos y el apoyo que necesitan para manejar el estrés y mejorar su bienestar emocional. La implementación de un programa de mentoría y coaching puede ser una estrategia efectiva

para este fin, y puede estar relacionado con una futura implantación de tutores afectivos para los estudiantes.

En cuanto a los estudiantes, es importante continuar fomentando un ambiente de respeto, inclusión y cooperación. Esto implica promover la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la construcción de relaciones positivas entre los estudiantes y el profesorado. La implementación de cibermentorías puede ser una estrategia efectiva para fomentar estas relaciones.

Finalmente, es esencial continuar fomentando la participación de las familias en la vida escolar. Esto puede implicar la implementación de estrategias para mejorar la comunicación entre el centro y las familias, así como la promoción de la participación de las familias en las actividades escolares. Para seguir con la tendencia de este TFM, en el futuro se debería pensar la introducción de la escuela de familias para proporcionar oportunidades de aprendizaje y reflexión sobre temas educativos y de crianza, fomentando su participación activa en la comunidad escolar.

En resumen, el futuro de la educación depende de un compromiso continuo con la mejora del clima escolar y el bienestar del profesorado. La intervención propuesta en este trabajo tiene como objetivo principal fomentar un ambiente de respeto e inclusión en el IES La Melva. Este enfoque, que se centra en la formación y el apoyo al profesorado, la participación de las familias y la promoción de un ambiente de respeto e inclusión, es esencial para avanzar hacia el objetivo de proporcionar una educación de alta calidad en un ambiente escolar positivo y de apoyo. Sin embargo, es importante destacar que el cuidado a los docentes es fundamental para que estén más dispuestos a cambiar su mentalidad y enfrentarse a este nuevo paradigma educativo que existe en la actualidad. Los docentes, al sentirse valorados y apoyados, estarán más motivados para implementar estrategias innovadoras y efectivas que mejoren el clima escolar y, en última instancia, el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, este trabajo subraya la importancia de invertir en el bienestar de los docentes como un paso crucial para mejorar la calidad de la educación y estar preparado para los desafíos del siglo XXI.

Referencias bibliográficas

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). *Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature*. Australian Journal of Teacher Education, 40(8).
<https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
- Alberti, M., Hernández, I., Ponce, M. & Torres, J. (2020). *Comunicació no violenta. Una actitud i un llenguatge de pau*. Generalitat de Catalunya - Departament d'Educació.
<https://repositori.educacio.gencat.cat/handle/20.500.12694/906>
- Astor, R. A., Benbenishty, R., Zeira, A., & Vinokur, A. (2002). *School climate, observed risky behaviors, and victimization as predictors of high school students' fear and judgments of school violence as a problem*. Health Education & Behavior, 29(6), 716-736. <https://doi.org/10.1177/109019802237940>
- Banks, J. A. (2008). *Diversity and citizenship education in global times*. The SAGE Handbook of Education for Citizenship and Democracy (pp. 319-331). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200486>
- Battistich, V., Schaps, E., & Wilson, N. (2004). *Effects of an elementary school intervention on students' "connectedness" to school and social adjustment during middle school*. The Journal of Primary Prevention, 24(3), 243-262.
<https://doi.org/10.1023/B:JOPP.0000018048.38517.cd>
- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). *Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience*. Educational Research Review, 6(3), 185-207.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.09.001>
- Blum, R. W. (2005). *A case for school connectedness*. Educational Leadership, 62(7), 16-20.
- Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). *Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers*. Psychology in the Schools, 47(4), 406-417.
<https://doi.org/10.1002/pits.20478>

- Bradshaw, C. P., Koth, C. W., Thornton, L. A., & Leaf, P. J. (2009). *Altering school climate through school-wide Positive Behavioral Interventions and Supports: Findings from a group-randomized effectiveness trial*. *Prevention Science*, 10(2), 100-115.
<https://doi.org/10.1007/s11121-008-0114-9>
- Bradshaw, C. P., Waasdorp, T. E., & Leaf, P. J. (2012). *Effects of school-wide positive behavioral interventions and supports on child behavior problems*. *Pediatrics*, 130(5), e1136-e1145.
<https://doi.org/10.1542/peds.2012-0243>
- Bradshaw, C.P., Cohen, J., Espelage, D.L. & Nation, M. (2023). *Improving School Climate to Optimize Youth Mental Health: Implications for Increasing the Uptake and Outcomes of Evidence-Based Programs*. University of Virginia.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-20006-9_29
- Briceño Garay, G. (4 de noviembre de 2021). *Trabajo en equipo del profesorado: elemento crucial en las escuelas*. Fundación AUCAL.
<https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/trabajo-en-equipo-del-profesorado-elemento-crucial-en-las-escuelas/>
- BuddyTool. (2023). *BuddyTool: Sociométrico Online para la Detección del Acoso Escolar*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Hzb65UwVf7M&t=27s>
- Casanova, M. A. (1991). *La sociometría en el aula*. Madrid: La Muralla.
- Castro, M., Expósito, E., Lizasoain, L., López, E., & Navarro, E. (2014). *Participación familiar y clima escolar en los centros de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria*. En Consejo Escolar del Estado (Coord.), *La participación de las familias en la educación escolar* (pp. 181-193). Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). *School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy*. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0029356>.

- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). *School climate: Research, policy, practice, and teacher education*. *Teachers College Record*, 111(1), 180–213. <https://doi.org/10.1177/016146810911100108>
- Decreto 195/2022, de 11 de noviembre, del Consell, de igualdad y convivencia en el sistema educativo valenciano. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, núm. 9471, de 16 de noviembre de 2022. https://dogv.gva.es/datos/2022/11/16/pdf/2022_10681.pdf
- Decreto 252/2019, de 29 de noviembre, del Consell, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, núm. 8693, de 9 de diciembre de 2019. https://ceice.gva.es/documents/162640785/162670691/2019_11616.pdf/
- Díaz, F. (2013). *Conflicto, mediación y conciliación desde una mirada restaurativa y psicojurídica*. Bogotá: Ibáñez-PUJ.
- Eccles, J. S., Midgley, C., Wigfield, A., Buchanan, C. M., Reuman, D., Flanagan, C., & Mac Iver, D. (1993). *Development during adolescence: The impact of stage-environment fit on young adolescents' experiences in schools and in families*. *American Psychologist*, 48(2), 90. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.48.2.90>
- Eccles, J. S. (2004). *Schools, academic motivation, and stage-environment fit*. En R. M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), *Handbook of adolescent psychology* (2nd ed., pp. 125–153). <https://doi.org/10.1002/9780470479193.adlpsy001013>
- Equipo directivo IES La Melva. *Medidas de Convivencia 2022-2023*. Manuscrito Inédito.
- Freiberg, H. J., Stein, T. A., & Huang, S. W. (2009). *School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education*. *Teachers College Record*, 111, 180-213. <https://doi.org/10.1177/016146810911100108>
- Galtung, J. (2016). *Transformación de conflictos por medios pacíficos: El Método Transcend.* Montiel & Soriano Editores.
- Gottfredson, D. C., Gottfredson, G. D., Payne, A. A., & Gottfredson, N. C. (2005). *School climate predictors of school disorder: Results from a national study of delinquency*

- prevention in schools*. Journal of Research in Crime and Delinquency, 42(4), 412-444. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0022427804271931>
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin press.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203887332>
- Hernández Jiménez, T. (2022). *Memoria Estatal Defensor del Profesor 2021/2022*. ANPE Sindicato Independiente. https://documentos.anpe.es/defensor/memoria_defensor_2021-2022.pdf
- Hopkins, B. (2020). *Prácticas restaurativas en el aula: El enfoque restaurativo en tu día a día en el trabajo*. GOIB. https://www.encerle.cat/wordpress/wp-content/uploads/2020/12/PRACTICAS-RESTAURATIVAS_2020.pdf
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open school, healthy school: Making schools work*. Newbury Park, CA: Corwin.
- Huang, T., Hochbein, C., & Simons, J. (2020). *The relationship among school contexts, principal time use, school climate, and student achievement*. <https://doi.org/10.1177/1741143218802595>
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). *The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes*. Review of Educational Research, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Juvonen, J., Le, V., Kaganoff, T., Augustine, C. H., & Constant, L. (2004). *Focus on the wonder years: Challenges facing the American middle school*. Rand Corporation. <https://www.rand.org/pubs/monographs/MG139.html>
- Kuz, A. y Falco, M. (s.f.). *Herramientas sociométricas aplicadas al ambiente áulico*. LINSI, Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional: La Plata. Recuperado de: <http://conaiisi.frc.utn.edu.ar/PDFsParaPublicar/1/schedConfs/4/93-456-1-DR.pdf>

- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. Educational Review, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lázaro-Visa, S. y Fernández-Fuertes, A. A. (2017). *Clima escolar, conflicto y gestión de la convivencia en los centros educativos de Cantabria*. Universidad de Cantabria. <https://www.educantabria.es/documents/39930/318162/clima-escolar.pdf>
- Ley 15/2010, de 3 de diciembre, de Autoridad del Profesorado. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, núm. 6414, de 10 de diciembre de 2010. https://dogv.gva.es/datos/2010/12/10/pdf/2010_13298.pdf
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 340, de 30 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>
- Maëlliss, G., & Kerivel, A. (2019). *Using empathy and social mediation to improve school climate insights from three french experimental designs*. International journal on school climate and violence prevention, 44-63.
- Martins, J. (2022). *Escucha activa: qué es y cómo practicarla con ejemplos*. Asana, Inc. Recuperado de: <https://asana.com/es/resources/active-listening>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- National School Climate Council (2007). *The School Climate Challenge: Narrowing the gap between school climate research and school climate policy, practice guidelines and teacher education policy*.
- Oberle, E., & Schonert-Reichl, K. A. (2016). *Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students*. Social Science & Medicine, 159, 30-37. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.031>
- OpenAI. (2023). *Información sobre cooperación entre el profesorado*. Conversación con ChatGPT, 20 de junio de 2023.
- Perry, A. (1908). *The management of a city school*. New York, NY: Macmillan.

- Pineda, I., Renero, L., Silva, Y., Casas, E., Bautista, E., y Bezanilla, J. M. (2009). *Utilidad del sociograma como herramienta para el análisis de las interacciones grupales*. *Psicología para América Latina*, (16). Recuperado de:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2009000100009&lng=pt&tlng=es
- Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). *The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types*. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>
- Rodríguez, A. y Morera, D. (2001). *El Sociograma: estudio de las relaciones informales en las organizaciones*. Madrid: Pirámide
- Roffey, S. (2012). *Pupil wellbeing - Teacher wellbeing: Two sides of the same coin?* *Educational and Child Psychology*, 29(4), 8-17.
<https://doi.org/10.53841/bpsecp.2012.29.4.8>
- Roorda, D. L., Koomen, H. M., Spilt, J. L., & Oort, F. J. (2011). *The influence of affective teacher–student relationships on students’ school engagement and achievement: A meta-analytic approach*. *Review of Educational Research*, 81(4), 493-529.
<https://doi.org/10.3102/0034654311421793>
- Rosenberg, M. B (2006). *Comunicación No Violenta. Un lenguaje de vida*. Gran Aldea Editores.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). *Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction*. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Schmitz, J. (2018). *Prácticas restaurativas para la prevención y gestión de conflictos en el ámbito educativo*. ProgettoMondo Mlal.
<https://pdabullying.com/uploads/2021/12/Practicas-restaurativas-para-la-prevencion-y-gestion-de-conflictos-en-el-ambito-educativo.pdf>
- Sugai, G., La Salle, T., Freeman, J., Simonsen, B., & Chafouleas, S. (2016). *School Climate: Academic Achievement and Social Behavior Competence*. Center for Positive

Behavioral Interventions and

Supports. https://global-uploads.webflow.com/5d3725188825e071f1670246/5d76d97b5b32337b19841a58_school%20climate%20technical%20brief%2022%20oct%20pbi.s.org%20post.pdf

Swartz, R. J., Costa, A. L., Beyer, B. K., Reagan, R., & Kallick, B. (2008). *El aprendizaje basado en el pensamiento: Cómo desarrollar en los alumnos las competencias del siglo XXI*. Ediciones SM.

Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). *A review of school climate research*. *Review of Educational Research*, 83(3), 357–385. <https://doi.org/10.3102/0034654313483907>

Tuvilla Rayo, J. (2022). *Cultura de Paz: desafío para la educación del siglo XXI*. Recuperado de:

<https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2022-02/Cultura%20de%20paz%20Desaf%C3%ADo%20para%20la%20educaci%C3%B3n%20del%20siglo%20XXI.pdf>

Uline, C., & Tschannen-Moran, M. (2008). *The walls speak: The interplay of quality facilities, school climate, and student achievement*. *Journal of Educational Administration*, 46(1), 55-73. <http://dx.doi.org/10.1108/09578230810849817>

Uruñuela, P. M.^a (2016). *Trabajar la convivencia en los centros educativos: Una mirada al bosque de la convivencia*. Madrid, Narcea.

Wang, M. & Degol, J.L. (2016). *School Climate: A Review of the Construct, Measurement, and Impact on Student Outcomes*. *Educ Psychol Rev* 28, 315–352. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>

Wang, M., Degol J.L., Amemiya, J., Parr, A. & Guo, J. (2020). *Classroom climate and children's academic and psychological well being: A systematic review and meta-analysis*. *Developmental Review* 57. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2020.100912>.

ANEXOS

ANEXO I: Acuerdo de confidencialidad y Respeto mutuo

Los miembros del equipo docente de 1º ESO D del IES La Melva, nos comprometemos a respetar y mantener la confidencialidad de toda la información compartida durante las sesiones de la intervención "Cultivando al docente y creando puentes, mejoramos el clima escolar". Este acuerdo se establece con el objetivo de crear un ambiente seguro y de confianza donde todos los participantes se sientan libres para expresar sus pensamientos, sentimientos y experiencias sin temor a que esta información sea divulgada fuera del grupo.

Confidencialidad: Nos comprometemos a no divulgar ninguna información personal o profesional que se comparta durante las sesiones de la intervención. Esto incluye, pero no se limita a, los nombres de los participantes, sus roles en la institución, las experiencias personales o profesionales que se compartan, y cualquier otra información que pueda identificar a los participantes fuera del contexto de la intervención.

Respeto mutuo: Nos comprometemos a tratar a todos los participantes con respeto y dignidad. Esto implica escuchar activamente cuando otros hablan, evitar interrupciones y comentarios despectivos, y tratar a todos los participantes con cortesía y consideración.

Participación: Nos comprometemos a participar activamente en las sesiones de la intervención, aportando nuestras ideas y experiencias, y a apoyar a los demás en su proceso de aprendizaje y crecimiento.

Apoyo: Nos comprometemos a apoyar a los demás participantes en su proceso de aprendizaje y crecimiento, ofreciendo feedback constructivo y alentador, y ayudando a crear un ambiente de aprendizaje positivo y de apoyo.

Este acuerdo es voluntario y cada participante tiene la libertad de retirarse de la intervención en cualquier momento si así lo desea. Sin embargo, al firmar este acuerdo, nos comprometemos a hacer todo lo posible para cumplir con estos principios y a contribuir a la creación de un ambiente de aprendizaje seguro, respetuoso y de confianza.

Firmado por:

(Nombres de los participantes)

ANEXO II: Tarjetas de situaciones para practicar la CNV.

Situación 1: Un colega constantemente interrumpe tus clases con preguntas no urgentes.

Situación 2: Has notado que uno de los estudiantes frecuentemente llega tarde a tu clase.

Situación 3: Un colega nunca está disponible para reuniones de preparación de clases.

Situación 4: Sientes que hay mucha competencia y poco apoyo entre el personal docente.

Situación 5: Notas que uno de tus estudiantes parece distraído y no participa en las actividades de la clase.

Situación 6: Te has sentido sobrecargado con la cantidad de tareas administrativas que se te han asignado recientemente.

Observación:

Sentimientos:

Necesidades:

Petición:

ANEXO III: Técnicas de escucha activa

Principios	Objetivos	Procedimiento	Ejemplo de diálogo
Prestar toda tu atención al hablante	Garantizar que el hablante se sienta escuchado y valorado, y asegurarse de que se capturen todos los detalles del mensaje del hablante.	Eliminar distracciones, centrar la atención en el hablante, no interrumpir, mantener el contacto visual.	Juan: "Estoy teniendo problemas en el trabajo..." María: "Te entiendo, cuéntame más sobre eso."
Mostrar que estás escuchando	Asegurar al hablante que está siendo comprendido y valorado.	Usar gestos afirmativos, mantener el contacto visual, responder verbalmente con sonidos o palabras de aliento.	Juan: "...no estoy contento con mi jefe." María: "Entiendo, parece que es una situación complicada."
Reflejar lo que la persona ha dicho	Validar los sentimientos y percepciones del hablante, y demostrar comprensión.	Repetir o parafrasear el mensaje del hablante para confirmar la comprensión. Solicitar aclaraciones si es necesario.	Juan: "Me siento abrumado." María: "Parece que te sientes realmente abrumado con esta situación."
Evitar interrupciones y juicios	Permitir que el hablante se exprese plenamente y garantizar una comunicación respetuosa y eficaz.	Escuchar todo el mensaje del hablante antes de responder. Evitar dar consejos no solicitados o hacer juicios.	Juan: "Quizás debería renunciar..." María: "Eso suena difícil. ¿Quieres hablar más sobre eso?"
Mostrar empatía y comprensión	Fomentar un ambiente seguro y comprensivo en el que el hablante se sienta validado y apoyado.	Intentar entender la situación desde la perspectiva del hablante. Validar los sentimientos y experiencias del hablante. Mostrar apoyo y comprensión sin juzgar ni intentar solucionar el problema a menos que se solicite.	Juan: "Estoy muy estresado." María: "Debe ser muy duro. Estoy aquí para ti y quiero apoyarte."

Tabla 1. Principios y técnicas de escucha activa.

Por supuesto, este es un ejemplo generalizado y los diálogos pueden variar mucho en función de la situación específica y la relación entre el hablante y el oyente. La empatía, la paciencia y la receptividad son esenciales en todos los aspectos de la escucha activa.

ANEXO IV: Tarjetas con conflictos hipotéticos.

Situación 1: Un profesor siente que otro profesor le ha tratado de manera despectiva durante una reunión de personal.

Situación 2: Dos miembros del equipo docente tienen opiniones muy diferentes sobre cómo manejar un incidente de mal comportamiento en el aula.

Situación 3: Un docente siente que otro docente está sobrecargando a los estudiantes con tareas, lo que afecta su rendimiento en otras materias.

Situación 4: Un miembro del equipo docente no se siente escuchado o valorado durante las reuniones de personal.

Situación 5: Existen roces entre dos docentes debido a discrepancias en las responsabilidades y cargas de trabajo.

Situación 6: Un docente siente que no se le ha brindado suficiente apoyo por parte de la administración del instituto con respecto a un problema en el aula.

Situación 7: Dos miembros del equipo docente tienen problemas para trabajar juntos debido a un malentendido que ocurrió en el pasado.

Situación 8: Un docente siente que sus ideas y propuestas siempre son ignoradas o desestimadas en las reuniones de personal.

ANEXO V: Propuesta de normas de convivencia y de gestión del aula comunes

Normas de Convivencia para los Estudiantes:

- Respeto a los demás: Todos los estudiantes deben respetar el turno de palabra, no hacer gestos, sonidos, comentarios o acciones que puedan molestar, juzgar o insultar a otros.
- Responsabilidad personal: Cada estudiante es responsable de su conducta. Si infringes una norma, debes asumir las consecuencias de tus acciones.
- Resolución pacífica de conflictos: Si tienes un conflicto, debes comunicarlo a tu tutor o cotutor. No es "chivarse", sino gestionar el conflicto. Ellos pueden derivarte al Coordinador de Convivencia y al programa de mediación.

Normas Básicas del Centro:

- Mantén despejados los pasillos y las escaleras, y no te sientes en el suelo.
- Sé puntual para las clases.
- Justifica siempre las faltas de asistencia.
- Los dispositivos electrónicos y teléfonos móviles deben estar desconectados y dentro de las mochilas.
- Respeta el turno de palabra y el silencio en clase.
- Respeta los materiales de las aulas.
- Come fuera del centro y los chicles fuera del centro.
- Solo se puede ir al aseo durante los recreos y cambios de clase.
- Durante el recreo, debes estar en el patio.
- Respeta a todos los miembros de la comunidad educativa.
- Lleva siempre el carnet acreditativo de centro.

Normas de Gestión del Aula:

- No interrumpas la clase. Si lo haces, deberás devolver el tiempo perdido al grupo realizando tareas adicionales.
- No salgas del aula sin permiso.
- No te quejes o muestres tu molestia de manera pública y disruptiva.
- Mantén un volumen moderado y habla solo si está relacionado con la tarea.
- Pide permiso para levantarte a la papelera, a sacar punta, etc.
- Ve al baño solo cuando sea necesario, nunca en los cambios de clase.
- Sé puntual. Al finalizar la clase, espera al siguiente profesor si es posible.
- Asegúrate de que el aula esté limpia antes de salir. Anota cualquier incidencia.
- Sigue las rutinas establecidas, por ejemplo, al inicio de la clase, anotar la fecha y lo que se va a hacer, y al final de la clase, sacar la agenda y anotar los deberes.

ANEXO VI: Escalera de Swartz para reflexionar sobre la intervención.

Siguiendo los niveles:

- Hechos: "¿Cuál es un hecho o idea clave que has aprendido durante las sesiones?"
- Comprensión: "Explica en tus propias palabras lo que has entendido sobre la intervención propuesta."
- Aplicación: "¿Cómo podrías aplicar lo que has aprendido hoy en tu práctica docente?"
- Análisis: "Desglosa un aspecto de las sesiones y explica cómo los diferentes componentes se relacionan entre sí"
- Síntesis: "¿Qué piensas ahora sobre el clima escolar y de la relevancia de implementarlo en el aula?"
- Evaluación: "Evalúa la utilidad de la intervención propuesta para mejorar el clima escolar. ¿Qué mejorarías? ¿Piensas que es necesaria implementarla para otros grupos? ¿Por qué?"
- Inferencia: "Basándote en lo que has aprendido, ¿qué predicciones puedes hacer sobre el impacto en el clima escolar en el aula?"
- Toma de decisiones: "Si tuvieras que tomar una decisión ahora sobre cómo implementar esta intervención en el futuro, ¿qué decidirías y por qué?"

ANEXO VII: Encuesta sobre la implementación de las prácticas restaurativas en docentes.

Esta encuesta tiene como objetivo recoger tus opiniones y percepciones sobre la implementación de las prácticas restaurativas en el equipo educativo de 1º ESO D. Tus respuestas serán confidenciales y se utilizarán para mejorar nuestras futuras intervenciones. Te agradecemos de antemano tu tiempo y sinceridad.

¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con la implementación de las prácticas restaurativas? (1: Muy insatisfecho, 2: Insatisfecho, 3: Neutral, 4: Satisfecho, 5: Muy satisfecho)

¿Cómo calificarías tu nivel de participación en las prácticas restaurativas? (1: Muy bajo, 2: Bajo, 3: Neutral, 4: Alto, 5: Muy alto)

¿Crees que las prácticas restaurativas han mejorado la comunicación y las relaciones entre los miembros del equipo docente? (1: En absoluto, 2: Poco, 3: Neutral, 4: Bastante, 5: Mucho)

¿Crees que las prácticas restaurativas han contribuido a mejorar el clima escolar? (1: En absoluto, 2: Poco, 3: Neutral, 4: Bastante, 5: Mucho)

¿Crees que las prácticas restaurativas han ayudado a resolver conflictos de manera más efectiva? (1: En absoluto, 2: Poco, 3: Neutral, 4: Bastante, 5: Mucho)

¿Qué aspectos de las prácticas restaurativas te han parecido más útiles o beneficiosos? (Selecciona todas las que apliquen)

- Mejora de la comunicación
- Resolución de conflictos
- Mejora del clima escolar
- Otros (por favor especifica)

¿Qué desafíos o dificultades has encontrado durante la implementación de las prácticas restaurativas? (Selecciona todas las que apliquen)

- Falta de tiempo
- Falta de recursos
- Falta de formación
- Resistencia al cambio
- Otros (por favor especifica)

¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la implementación de las prácticas restaurativas en el futuro?

- Más formación
- Más tiempo
- Más recursos
- Otros (por favor especifica)

¿Cómo calificarías cada una de las siguientes sesiones en términos de utilidad y eficacia?
(1: Nada útil, 2: Inútil, 3: Neutral, 4: Útil, 5: Muy útil)

1. Círculo de diálogo - Sembrando la semilla: Comprendiendo la intervención
2. Círculo de diálogo - Construyendo Puentes de Paz: Comunicación No Violenta y Escucha Activa.
3. Círculo Reactivo - Puentes de Entendimiento: Resolviendo Conflictos y Mejorando Relaciones en el Equipo Docente.
4. Círculo de diálogo - Navegando Juntos: Terapia Emocional para Reducir la Ansiedad y el Estrés.
5. Círculo Proactivo - El faro que nos guía: Estableciendo normas de convivencia y de gestión del aula.
6. Círculo de diálogo - Despedida de la intervención. Reflexión y mejora continua. Compromisos y acuerdos finales.

¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia con las prácticas restaurativas?

ANEXO VIII: Cuestionario: Mejorando la comunicación de las familias

Información de Contacto

Nombre y Apellidos:

Correo Electrónico:

Teléfono:

Nombre y curso del estudiante:

Comunicación Actual

¿Cómo calificaría su satisfacción con los actuales métodos de comunicación entre el instituto y su familia? (Escala de 1 a 5, siendo 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfecho)

¿Con qué frecuencia utiliza el servicio de Web Familia? (Diariamente, semanalmente, mensualmente, raramente, nunca)

¿Qué desafíos ha experimentado, si los hay, al usar el servicio de Web Familia?

Propuesta de Uso de Telegram

¿Está familiarizado con la aplicación de mensajería Telegram? (Sí, No)

Si el instituto comenzara a utilizar Telegram para mejorar la comunicación, ¿lo encontraría útil? (Sí, No, No estoy seguro)

¿Tiene alguna preocupación sobre el uso de Telegram para la comunicación escolar? Si es así, por favor especifique.

Participación de las Familias

¿Cómo calificaría su nivel actual de participación en el instituto? (Escala de 1 a 5, siendo 1 muy bajo y 5 muy alto)

¿Qué barreras, si las hay, le impiden participar más en el instituto?

¿Qué tipo de información, recursos o apoyo le gustaría recibir del instituto para mejorar la educación de su hijo/a en casa?

Comentarios Adicionales

¿Hay algo más que le gustaría compartir sobre cómo podemos mejorar la comunicación y la participación de las familias en nuestro centro?