

índice

Presentación del Plan de Formación.

1. Objetivos del Plan de formación	7
2. Criterios.....	8
3. Ámbitos de la formación	11
4. El perfil del educador salesiano.....	12
5. Destinatarios del plan de formación	27
6. Catálogo de acciones formativas.....	49
7. Evaluación	93

Presentación

Misión Salesiana y formación

La familia Salesiana ha recibido de Dios la misión de evangelizar a los jóvenes. Esta es la tarea que como familia apostólica tratamos de cumplir en los contextos particulares en donde vivimos. La fidelidad a la misión requiere de los agentes educativo-pastorales una clara identidad personal, que se va profundizando mediante la formación. Este es un compromiso que dura toda la vida, y requiere personas en actitud de permanente contraste con la tarea que realizan, asumiendo los aspectos de mejora oportunos a fin de responder adecuadamente a la misión educativa. En este sentido la formación es un acto no solo de responsabilidad sino también de fidelidad, y constituye una respuesta a la vocación educativa recibida de Dios.

El “Plan conjunto de formación inspectorial” forma parte del único “Proyecto inspectorial de formación”, en el que se incluye la formación de salesianos y seglares, atendiendo a sus diversas modalidades: inicial, permanente y especializada. Esta visión integrada permite entender la formación como algo común a todos los educadores salesianos – consagrados o seglares- desde una complementariedad de vocaciones vividas desde el mismo carisma salesiano.

La Formación como experiencia carismática

La formación cumple la tarea de con-formar a las personas, es decir, “dar forma”. En este sentido, entendemos la formación como un ejercicio de personalización, capaz de desarrollar en cada uno lo mejor de sí mismo. La formación es una experiencia vital, que se desarrolla a lo largo de las diversas etapas de la vida y atiende

a la tarea que en cada momento se debe realizar. Sin olvidar las acciones formativas que se establecen en este plan, la formación sobre todo es esa capacidad de integrar las diversas experiencias personales, aumentando el caudal de competencia propia.

El esfuerzo por la formación personal incumbe en primer lugar a cada persona, pero también a la propia institución salesiana. De ahí que sea fundamental el acompañamiento a las personas, que las pone en actitud de mejora constante, y les ofrece la capacitación necesaria para ello.

Para nosotros, como institución educativa, la formación tiene una dirección y una intencionalidad como es el servicio educativo a los jóvenes. Todos los esfuerzos de capacitación tienden a cualificar la intervención educativo-pastoral entre ellos. Así pues, dado que el “Sistema Preventivo” es en su definición, *impulso apostólico, método pedagógico y experiencia espiritual*, la formación que establecemos deberá llevar a integrar estos tres dinamismos en cada educador salesiano.

Para todos los educadores

El presente plan de formación está concebido para dar respuesta a todos los educadores en cualquiera de nuestros ámbitos y ambientes de misión: Escuelas, Parroquias, Centros Juveniles, Plataformas Sociales, Deporte, Animación misionera. También forman parte de él todas las personas que están implicadas de un modo u otro en la casa salesiana. Por tanto, además de los que ejercen tareas directivas, están incluidos los educadores con contrato, todos los voluntarios de cualquiera de los ambientes, así como el personal del PAS.

Cada persona, según su tarea y responsabilidad, tiene un perfil profesional definido en este plan y por tanto la orientación de su formación, definida en niveles de competencia. También este plan explicita, para cada ambiente educativo, el catálogo de acciones formativas propias, según los perfiles a los que queremos acompañar y formar. Desde esos perfiles se articulan las acciones formativas, recogidas de forma sistemática.

No podemos olvidar que este plan, si bien se concibe orgánicamente, está inacabado y abierto a sucesivos cambios y mejoras, dado el carácter dinámico de la propia formación. Será el proceso continuo de evaluación el que lleve a una revisión constante de lo aquí planificado.

Ambiente Escuela

En este documento, concretamos la propuesta que realizamos para todos los educadores del ambiente escuela. Este plan inspectorial es una hoja de ruta que va a poder guiar la elaboración de cada uno de los programas formativos anuales que tanto de la inspección, como desde la dirección de nuestros colegios, ofreceremos para ir avanzando en la adquisición de las competencias que hemos diseñado para todas las personas que trabajan en nuestros colegios.

Madrid, febrero 2018

Objetivos generales

1

Establecemos para el “Plan Conjunto de Formación” los siguientes objetivos generales:

- Capacitar a todos los educadores salesianos, sea cual sea el ámbito de su actuación, para una visión y una práctica educativo-pastoral conforme al Sistema Preventivo.
- Impulsar la identidad personal, cristiana y salesiana de todos los educadores salesianos.
- Capacitar a las personas para las funciones y competencias que asumen en cada momento.
- Favorecer la corresponsabilidad y el liderazgo en nuestras obras salesianas.
- Integrar en un único plan y desde el mismo cuadro competencial, todas las acciones formativas que tienen lugar en los diversos ambientes educativo-pastorales.
- Cohesionar la formación con criterios comunes en toda la Inspectoría SSM.

Crterios del Plan Conjunto de Formación

Junto a los principios y objetivos, enunciamos también los criterios de intervención sobre los que se afianzará la experiencia formativa.

Globalidad

Este Plan de Formación quiere dar respuesta a la formación que requieren todos los educadores de nuestros ambientes, estableciendo criterios y modalidades propias desde unas claves competenciales comunes.

Formación continuada

Desde el principio de “aprender a aprender”, el Plan trata de incentivar la formación del educador desde el momento inicial de incorporación a la tarea educativa y a lo largo de toda su vida, preparando de forma específica para las funciones que desempeñe y definiendo momentos significativos de especial cualificación o reciclaje.

Enfoque Competencial

Las acciones formativas deben ayudar a incrementar de forma perceptible en las personas su nivel de competencia, necesario para desempeñar las funciones asumidas, así como su posterior evaluación.

Subsidiariedad- Complementariedad

Entendemos la “**Subsidiariedad**” como criterio que gradúa y sitúa la responsabilidad formativa primeramente en la misma

persona del educador; luego en el ámbito local y después en el ámbito inspectorial. Con ello queremos afirmar la preeminencia del ámbito personal y local a la hora de dar las respuestas más adecuadas a las necesidades formativas.

Entendemos por **“Complementariedad”**, la necesaria colaboración entre los tres ámbitos (personal, local, inspectorial), para implementar el curriculum formativo que proponemos; no valiendo únicamente la propia iniciativa personal ni el ámbito local para el desarrollo de este plan.

Gradualidad y diversificación

El Plan contempla una graduación de momentos en la intervención formativa, atendiendo al nivel competencial que deba desarrollar cada educador, a través de las etapas formativas a lo largo de su vida.

Igualmente, el plan es diversificado, para atender a los singulares ambientes educativos (ámbito escolar, educación no formal, animación específica en el deporte, tiempo libre o educación en la fe) y a lo específico de cada intervención educativa.

Reconocida y avalada

En todos los casos, la formación impartida deberá tener un reconocimiento. En unos casos, será un reconocimiento local y en otros inspectorial. Cuando se trate de formación especializada, será reconocida mediante la titulación oficial emitida por aquellas entidades colaboradoras.

Personalizada

El acompañamiento es criterio importante a la hora de garantizar a cada educador la asimilación de la experiencia formativa. Este revestirá diversas formas, adecuadas al nivel de experiencia y a la especificidad de cada intervención formativa.

Ámbitos de Formación

3

La formación se establece entre los ámbitos local e inspectorial, por ser ámbitos corresponsables en la formación.

Desde **el Ámbito local** es determinante acompañar al educador en su cometido profesional, que a la vez es vocacional; así como verificar el grado de adquisición y desarrollo de las competencias como educador salesiano.

Desde **el ámbito inspectorial** se colaborará a la hora de establecer un marco general a la formación (como es el caso de este Plan Conjunto) y diseñar algunas actuaciones que desde lo local serían difíciles de abordar.

El Plan recoge también iniciativas propias que se desarrollan en el Ámbito Nacional, al ser actuaciones propias del nivel especializado de formación.

El perfil del educador salesiano

El educador salesiano se configura desde tres elementos fundamentales:

- Una antropología cristiana a la hora de entender al ser humano
- Unas claves educativas representadas en el “sistema preventivo” heredado de don Bosco.
- Una creciente experiencia de fe, que le lleva a integrar todo lo que vive y es, y convertirlo en experiencia vocacional.

Si bien la vida se expresa en unicidad, hacemos este desglose en cuatro campos o ámbitos de desarrollo:

- El desarrollo personal, entendido como crecimiento humano.
- El desarrollo profesional, aplicado al terreno de la educación.
- La identidad cristiana y la experiencia de fe.
- La identidad carismática salesiana.

En cada uno de estos ámbitos se agrupan una serie de competencias consensuadas en la Delegación de Pastoral Juvenil y compartidas con los diferentes ambientes pastorales. (Competencias de la 1 a la 21)

En el «ambiente escuela», estas competencias se han ampliado hasta 25. Por cada una de ellas se ha descrito una rúbrica que establece cuatro niveles diferentes de adquisición. El trabajo por competencias, que se irá desarrollando en otros documentos inspectoriales del «ambiente escuela», pretende ser un instrumento para la selección del personal, para el acompañamiento y para la formación.

4

Ámbitos	Competencias Generales
DESARROLLO PERSONAL	1 DISCRECIÓN: Sensatez y tacto para obrar y hablar.
	2 COHERENCIA: Conducta recta, honrada que lleva a observar normas y compromisos y a actuar en correspondencia entre lo que se hace, se piensa y lo que se dice.
	2b FLEXIBILIDAD: Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas, distintas de las previstas, y con distintos grupos de personas.
	3 AUTONOMÍA: Actuar y trabajar con responsabilidad e iniciativa personal.
	4 EMPATÍA: Capacidad de percibir lo que otro individuo puede sentir. Sentimiento de participación afectiva de una persona en la realidad que afecta a otra.
	5 ASERTIVIDAD: Capacidad para escuchar y entender al otro, y para transmitir de forma clara y oportuna los propios puntos de vista con respeto a los de los demás.
6 INICIATIVA: Actitud para realizar el trabajo de la mejor manera posible, demostrando un compromiso permanente con las cosas bien hechas y con la asunción proactiva de nuevos retos.	

PROFESIONAL- EDUCATIVO	7	LIDERAZGO: capacidad de motivar el grupo de trabajo del que se es responsable, optimizando su rendimiento.
	8	TRABAJO EN EQUIPO: capacidad para colaborar con los demás y trabajar con otros en la consecución de objetivos comunes, subordinando los intereses personales.
	8b	ACCESIBILIDAD: Capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente, comprender sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.
	8c	DELEGACIÓN: Capacidad para lograr el compromiso de las personas, inspirando su confianza e implicándolas en la consecución de los objetivos propuestos.
	9	PROFESIONALIDAD: interés por la cualificación, el trabajo bien hecho y la formación permanente, conforme a las metas marcadas.
	10	MEDIACIÓN: capacidad para actuar en los conflictos de manera positiva y resolutive, buscando la solución al conflicto a través del diálogo y la negociación.
	11	MEDIACIÓN DEL APRENDIZAJE: capacidad para fomentar el aprendizaje y autoaprendizaje en los grupos con los que se interviene.
	11b	PLANIFICACIÓN: Capacidad para desarrollar las distintas programaciones y funciones que su puesto de trabajo le exija.
	12	INNOVACIÓN: capacidad para mejorar constantemente productos, servicios y procesos. Actitud de aprendizaje mediante PDCA (planificar, hacer, verificar, actuar).
	ÁMBITO CRISTIANO	13
14		EXPERIENCIA CELEBRATIVA: participación en los momentos celebrativos y capacidad para animarlos en la comunidad educativa, especialmente con los destinatarios.
15		COMPROMISO CRISTIANO: sensibilidad para construir una sociedad desde los valores del evangelio dando testimonio de la propia opción vocacional como educador Salesiano.

ÁMBITO SALESIANO	16	IDENTIDAD CARISMÁTICA: vinculación real con los valores de la institución salesiana, con el fundador: don Bosco, el estilo educativo, el carácter propio, la espiritualidad.
	17	PERTENENCIA: conocimiento y aplicación del Proyecto educativo-pastoral salesiano en la labor educativa, desde el compromiso con la institución.
	18	ACOMPañAMIENTO: implicación en el cuidado personal de cada niño y joven a través de las diversas formas de atención pastoral establecidas.
	19	OPCIÓN PREFERENCIAL: actitud preferencial por los niños y jóvenes en situación de desventaja, generando mecanismos de atención a sus necesidades.
	20	OPTIMISMO Y ALEGRÍA: enfoque positivo de toda la realidad educativa, presagiando caminos de logro y superación.
	21	ASISTENCIA SALESIANA: capacidad de establecer una relación educativa desde la amabilidad y la cercanía personal, compartiendo momentos de encuentro con los destinatarios.

DESGLOSE POR NIVELES DE ADQUISICIÓN

DESARROLLO PERSONAL

MADUREZ PERSONAL Y EQUILIBRIO: Saber desenvolverse con autonomía y actitud positiva, asumiendo responsabilidades propias de su función y de las necesidades del centro y manteniendo la capacidad técnica y la estabilidad emocional para afrontar las situaciones del día a día

DISCRECIÓN: SENSATEZ Y TACTO PARA OBRAR Y HABLAR

BÁSICO Sabe distinguir qué información no debe pedir o transmitir y guarda silencio sobre ella.

INTERMEDIO Recaba de cada persona y transmite a cada persona sólo la información que le es pertinente para su labor, y no a otros grupos que no la precisan.

AVANZADO Recaba y filtra la información de manera que salvaguarda la intimidad e integridad de las personas de las que la recibe y a las que se las transmite para el desempeño de su trabajo.

EXCELENTE Maneja información, la discierne y es prudente a la hora de recabarla y poner en conocimiento de cada persona de la organización la que es precisa en función del mejor servicio al alumno.

COHERENCIA: Conducta recta, honrada que lleva a observar normas y compromisos y a actuar en correspondencia entre lo que se hace, lo que se piensa y lo que se dice

BÁSICO En el trato con las personas intenta actuar conforme a los criterios y normas establecidas, pudiendo mejorar el rendimiento en su trabajo.

INTERMEDIO Actúa conforme a los criterios y normas establecidas, manteniendo una línea congruente, siendo cumplidor con su trabajo.

AVANZADO Actúa habitualmente conforme a los criterios y valores del educador salesiano, buscando un buen rendimiento de su trabajo.

EXCELENTE Se comporta en toda ocasión conforme a los criterios y valores del educador salesiano ante cualquier persona y circunstancia, buscando el máximo rendimiento de su trabajo

FLEXIBILIDAD: Capacidad para trabajar con eficacia en situaciones variadas, distintas de las previstas, y con distintos grupos de personas

BÁSICO

Intenta adaptarse a los cambios y a las personas y modificar sus acciones de acuerdo con las necesidades actuales.

INTERMEDIO

Se adapta a los cambios y las personas, asumiéndolos de una forma constructiva y reorientando su comportamiento.

AVANZADO

Se adapta fácilmente al cambio y las personas, y genera buen ambiente y clima de trabajo ante la novedad y la diversidad, implicándose a fondo en los cambios

EXCELENTE

Está atento a las novedades del contexto y la diversidad, adaptando su punto de vista, comportamiento y trabajo a las situaciones que surgen y proponiendo cambios como una oportunidad para el colegio

AUTONOMÍA: Actuar y trabajar con responsabilidad e iniciativa personal

BÁSICO

Ante una situación en la que se ha de tomar una decisión, pide guía y asesoramiento externo.

INTERMEDIO

Ante una situación, habitualmente toma buenas decisiones y analiza sus consecuencias, pidiendo asesoramiento sólo de forma puntual.

AVANZADO

Ante una situación, sopesa distintos escenarios de actuación, considerando circunstancias, recursos e impacto de la decisión y toma la decisión pidiendo asesoramiento sólo cuando es imprescindible.

EXCELENTE

Se anticipa a situaciones que puedan surgir en el futuro, previendo distintos escenarios de actuación y sus consecuencias, consultando sólo cuando es necesario.

DESARROLLO PERSONAL

Relaciones positivas y de escucha activa: Relacionarse positivamente con los demás, demostrando cordialidad, cercanía y empatía para orientar las acciones hacia los intereses de los destinatarios

EMPATÍA: Capacidad de percibir lo que otro individuo puede sentir. Sentimiento de participación afectiva de una persona en la realidad que afecta a otra

BÁSICO

A la hora de relacionarse, aplicar las normas y tomar decisiones, da más peso al cumplimiento de la normativa que a las situaciones personales.

INTERMEDIO

A la hora de relacionarse, aplicar las normas y tomar decisiones, comprende las implicaciones personales de un sector de los grupos y personas con los que se relaciona.

AVANZADO

A la hora de relacionarse, aplica las normas y toma decisiones; habitualmente es sensible a las situaciones y puntos de vista personales de la mayoría de los grupos y personas, teniendo en cuenta las implicaciones que las decisiones conllevan.

EXCELENTE

A la hora de relacionarse, aplicar las normas y tomar de decisiones, comprende el estado emocional y el punto de vista de todos los grupos y personas, teniendo en cuenta siempre las implicaciones que las decisiones conllevan y anticipándose a ellas.

ASERTIVIDAD: Capacidad para escuchar y entender al otro, y para transmitir de forma clara y oportuna los propios puntos de vista con respecto a los de los demás.

BÁSICO

Se comunica de manera clara y entendible, escuchando y mostrando respeto y expresando sus necesidades, y punto de vista cuando se le pregunta.

INTERMEDIO

Escucha de forma activa a los demás y sabe manifestar sus necesidades, opiniones y desacuerdos en forma serena y equilibrada.

AVANZADO

Escucha de forma activa a los demás comprendiendo exactamente lo que quieren comunicar y manifiesta sus necesidades, opiniones y desacuerdos de manera oportuna y correcta, lo que le permite abordar situaciones críticas.

EXCELENTE

Es capaz de gestionar situaciones críticas con gran tino y manejo de los aspectos emocionales implicados, tomando la iniciativa para escuchar las necesidades y situaciones de los demás y expresar las propias de forma que la comunicación fluya en todas las direcciones

INICIATIVA: Actitud para realizar el trabajo de la mejor manera posible, demostrando un compromiso permanente con las cosas bien hechas y con la asunción proactiva de nuevos retos.

BÁSICO

Cumple con profesionalidad las tareas asignadas a su puesto de trabajo de acuerdo con pautas establecidas y en ámbitos conocidos, consultando ante pequeños imprevistos.

INTERMEDIO

Cumple con su trabajo, siendo capaz de abordar pequeños imprevistos de forma autónoma y se muestra disponible para colaborar en iniciativas sugeridas por otras personas.

AVANZADO

Cumple con su trabajo, abordando situaciones imprevistas de forma autónoma, consultando sólo cuando es imprescindible y, además, descubre posibilidades de mejora y busca la manera de llevarlas a cabo

EXCELENTE

Además de cumplir con su trabajo y abordar autónomamente las situaciones imprevistas, tiene una visión global que le lleva a plantear nuevas iniciativas, involucrando a otros en los procesos de reflexión y mejora

LIDERAZGO: Capacidad de motivar al grupo de trabajo del que se es responsable, optimizando su rendimiento.

BÁSICO

Desempeña correctamente las funciones elementales: coordinación, disciplina en el grupo y orden.

INTERMEDIO

Desempeña correctamente las funciones elementales, consiguiendo que el grupo desarrolle correctamente su trabajo, consiguiendo un sentimiento de satisfacción.

AVANZADO

Desempeña correctamente las funciones elementales y reflexiona sobre las dificultades motivacionales del grupo de trabajo, intentando buscar soluciones con objeto de que todos sus miembros se impliquen y se sientan satisfechos.

EXCELENTE

Además de realizar sus funciones elementales, motiva e implica al grupo de trabajo en la consecución de los objetivos, previniendo dificultades, dando ejemplo de innovación y mejora continua y animando al grupo a involucrarse en la mejora constante del centro

TRABAJO EN EQUIPO: Capacidad para colaborar con los demás y trabajar con otros en la consecución de los objetivos comunes, subordinando los intereses personales

BÁSICO	Se muestra predispuesto a trabajar en equipo y mantiene relaciones armoniosas con sus compañeros.
INTERMEDIO	Trabaja en equipo de forma activa, realizando aportaciones, mostrándose comunicativo y receptivo ante aportaciones de otras personas.
AVANZADO	Trabaja en equipo de forma proactiva, colaborando y asumiendo como propias las decisiones del grupo. Su trabajo diario está alineado con las decisiones del equipo.
EXCELENTE	Trabaja en equipo de forma proactiva y corresponsable, cooperando con los otros miembros y alentándolos en la consecución de los objetivos y la mejora continua.

ACCESIBILIDAD: Capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente, comprender sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.

BÁSICO	Recibe a las personas, las escucha y si no está a su alcance la respuesta, sabe dónde buscar ayuda.
INTERMEDIO	Se muestra atento y comprende las necesidades de las personas, dando una respuesta efectiva en tiempo y forma.
AVANZADO	Crea el clima adecuado y toma la iniciativa para mostrarse accesible y dar una respuesta a las necesidades personales que detecta.
EXCELENTE	Crea el clima adecuado y promueve que todo el equipo con el que se relaciona trabaje orientado a anticiparse y satisfacer las necesidades y expectativas de los destinatarios.

DELEGACIÓN: Capacidad para lograr el compromiso de las personas, inspirando su confianza e implicándolas en la consecución de los objetivos propuestos.

BÁSICO	Encomienda tareas muy puntuales y bajo supervisión directa y constante.
INTERMEDIO	Delega funciones y tareas concretas con una supervisión periódica.
AVANZADO	Transmite con claridad los objetivos y resultados esperados al delegar una función o tarea, para que se consiga de manera autónoma.
EXCELENTE	Implica a las personas haciéndolas corresponsables de los objetivos, manteniendo una interlocución fluida y asumiendo el resultado de su trabajo.

PROFESIONAL-EDUCATIVO

Orientación al logro y mejora continua: Estar motivado para conocer mejores prácticas específicas identificando nuevas oportunidades para crecer y conseguir los objetivos con satisfacción personal e institucional

PROFESIONALIDAD: Interés por la cualificación, el trabajo bien hecho y la formación permanente, conforme a las metas marcadas.

BÁSICO

Tiene la titulación necesaria para su puesto de trabajo y está habilitado. Domina suficientemente los contenidos de la materia o función que tiende a desarrollar de forma independiente de otras áreas, personas o funciones.

INTERMEDIO

Acumula más titulación que la requerida para su puesto de trabajo, dando flexibilidad al centro para el desempeño de varias funciones. Domina los conocimientos de manera adecuada, mostrando apertura a trabajar de forma interdisciplinar con otras áreas y personas.

AVANZADO

Además de tener una cualificación adecuada, realiza formación y actualización periódica para estar al día en lo relativo a su puesto de trabajo. Es proclive a trabajar de forma interdisciplinar y enriquece con su aportación los proyectos en que participa.

EXCELENTE

Es referente e imparte formación en lo relativo a su puesto de trabajo. Domina de forma actualizada los contenidos conceptuales y procedimientos de la materia o función que desarrolla. Lidera proyectos interdisciplinares.

MEDIACIÓN: Capacidad para actuar en los conflictos de manera positiva y resolutiva, buscando la solución al conflicto a través del diálogo y la negociación.

BÁSICO

No se inhibe ante los problemas y aplica el reglamento correspondiente.

INTERMEDIO

Aplica el reglamento correspondiente, razonando el porqué de las decisiones desde el Proyecto Educativo Pastoral del centro.

AVANZADO

Implica al equipo correspondiente en la búsqueda de soluciones ante los problemas que ayuden al crecimiento personal y al cuidado del ambiente desde el Proyecto Educativo Pastoral del centro.

EXCELENTE

Utiliza la experiencia para crear procedimientos para la resolución de conflictos y lidera procesos para la mejora de la convivencia desde el Proyecto Educativo Pastoral del centro.

MEDIACIÓN DEL APRENDIZAJE: Capacidad para fomentar el aprendizaje y autoaprendizaje en los grupos con los que se interviene.

BÁSICO	Desarrolla su programación, que se ajusta a la legislación vigente y al Proyecto Curricular del Centro.
INTERMEDIO	Se preocupa por el proceso de aprendizaje de cada alumno y desarrolla procedimientos para mejorar sus resultados analizando la información resultado de la evaluación.
AVANZADO	Fomenta la capacidad de autoaprendizaje de cada alumno con metodologías activas y mejora los resultados a partir de la evaluación recabada sistemáticamente.
EXCELENTE	Fundamenta su acción educativa en el autoaprendizaje aplicando metodologías activas y evaluación continua, siendo un referente formativo dentro y fuera del centro.

PLANIFICACIÓN: Capacidad para desarrollar las distintas programaciones y funciones que su puesto de trabajo le exija.

BÁSICO	Conoce contenidos, metodología y soportes donde puede encontrar las programaciones que necesita y las elabora en plazo fijado.
INTERMEDIO	Realiza su programación ajustándola a los requisitos legales y a su desempeño profesional real.
AVANZADO	Aprende de su experiencia profesional para evaluar y actualizar periódicamente la programación a su desempeño profesional.
EXCELENTE	Mejora sistemáticamente su programación mediante la revisión continua de la misma e incorpora recursos metodológicos de propia creación.

INNOVACIÓN: Capacidad para mejorar constantemente productos, servicios y procesos. Actitud de aprendizaje mediante PDCA (planificar, hacer, verificar, actuar)

BÁSICO	Acepta los cambios y mejoras que le propone la organización con ciertas reticencias, prefiriendo trabajar según lo ya establecido.
INTERMEDIO	Acepta los cambios y mejoras que le propone la organización sin reticencias, asumiendo la formación necesaria.
AVANZADO	Se implica activamente en los cambios y sugiere mejoras a partir de la formación que realiza.
EXCELENTE	Es proactivo, anticipándose al cambio e implicando a los demás en la mejora y formación continua.

DIMENSIÓN CRISTIANA

Vivencia de la fe, los valores evangélicos y el compromiso cristiano de vida: Comprometerse con la misión educativo-pastoral del centro, sumiéndolo y participando en su desarrollo para ser un transmisor eficaz del mensaje evangélico.

EXPERIENCIA DE FE: Cultivo creciente de la experiencia personal de la fe.

BÁSICO

Expresa sensibilidad y cierta experiencia religiosa.

INTERMEDIO

Expresa una experiencia personal de Dios, y la transmite en círculos pequeños cuando le es requerida.

AVANZADO

Expresa una experiencia personal de Dios, y la transmite en distintos momentos, formales e informales, dando testimonio de vida.

EXCELENTE

Expresa su experiencia personal de Dios y da testimonio de su fe en público con naturalidad en cualquier circunstancia de la vida cotidiana, e invita a otros a expresarla y compartirla.

EXPERIENCIA CELEBRATIVA: Participación en los momentos celebrativos y capacidad para animarlos en la comunidad educativa, especialmente con los destinatarios.

BÁSICO

Asiste, respeta y facilita la participación en los momentos celebrativos que su puesto de trabajo le requiere.

INTERMEDIO

Anima la participación y la vivencia de los momentos celebrativos que su puesto de trabajo le requiere.

AVANZADO

Comparte su fe en momentos celebrativos de carácter voluntario (oraciones, celebraciones, retiros, ejercicios espirituales...)

EXCELENTE

Promueve y organiza momentos de oración y celebración con sensibilidad litúrgica y pedagogía sacramental y se preocupa de adquirir la formación teológica necesaria.

COMPROMISO CRISTIANO: Sensibilidad para construir una sociedad desde los valores del evangelio dando testimonio de la propia opción vocacional como educador Salesiano.

BÁSICO

Comparte la información y facilita la participación en campañas o actividades solidarias que forman parte de la planificación del centro.

INTERMEDIO

Participa y anima a la participación en campañas o actividades solidarias que forman parte de la planificación del centro

AVANZADO	Se implica en la organización de proyectos y actividades solidarias o de voluntariado que van más allá de su horario laboral.
EXCELENTE	Testimonia su compromiso cristiano por los más desfavorecidos como opción vocacional de vida. Se implica profundamente en proyectos solidarios y propone e implementa nuevos.

DIMENSIÓN SALESIANA

Identidad carismática: Conocimiento y vivencia de la historia, pedagogía y espiritualidad salesiana

IDENTIDAD CARISMÁTICA: Vinculación real con los valores de la institución salesiana, con el fundador: don Bosco, el estilo educativo, el carácter propio, la espiritualidad.

BÁSICO	Conoce quién fue Don Bosco y algunos rasgos del estilo salesiano y siente simpatía hacia ello.
INTERMEDIO	Conoce los rasgos fundamentales de Don Bosco y la propuesta educativa de la escuela salesiana y la propuesta educativo-pastoral y las tiene en cuenta en la práctica.
AVANZADO	Conoce a Don Bosco y el sistema preventivo en profundidad y lo toma como fuente de inspiración en su práctica educativa cotidiana.
EXCELENTE	Vive la espiritualidad salesiana y es referente por su participación activa en la formación sobre el carácter propio a otras personas.

PERTENENCIA: Conocimiento y aplicación del Proyecto educativo-pastoral salesiano en la labor educativa, desde el compromiso con la institución.

BÁSICO	Respeto el ideario y se sabe parte de la comunidad educativa, aunque hay decisiones que no comparte.
INTERMEDIO	Comparte el ideario y se siente parte de la comunidad educativa, implicándose en aquello que le corresponde.
AVANZADO	Comparte el ideario plenamente y siente el colegio como propio, lo cual se ve reflejado en sus decisiones y su entrega en el desempeño profesional.
EXCELENTE	Vive la educación como una opción vocacional en su vida desde la espiritualidad salesiana, lo que hace que exceda ampliamente su desempeño profesional, considerándose agente de la misión salesiana.

ACOMPañAMIENTO: Implicación en el cuidado personal de cada niño y joven a través de las diversas formas de atención pastoral establecidas.

BÁSICO	Escucha y orienta al alumno con una atención personalizada cuando se le solicita.
INTERMEDIO	Detecta necesidades educativas del alumno y sabe acompañarlas con una respuesta personal adecuada y sostenida en el tiempo.
AVANZADO	Detecta necesidades educativas y de orientación vocacional del alumno y sabe acompañarlas con una respuesta personal adecuada y sostenida en el tiempo.
EXCELENTE	Orienta desde un proyecto de vida cristiana las necesidades educativas, vocacionales y espirituales del alumno.

OPCIÓN PREFERENCIAL: Actitud preferencial por los niños y jóvenes en situación de desventaja, generando mecanismos de atención a sus necesidades.

BÁSICO	Atiende las necesidades de las personas y grupos desfavorecidos de acuerdo con la normativa vigente y el PEPS del centro.
INTERMEDIO	Presta atención y descubre necesidades en las personas con las que trabaja, y las comunica al equipo correspondiente para buscar posibles soluciones.
AVANZADO	Se implica en acciones para compensar las situaciones de los más desfavorecidos, aunque ello aumente su carga de trabajo.
EXCELENTE	Propone y genera iniciativas y estructuras para responder con rigor y eficacia a las necesidades de los más desfavorecidos y sabe trabajar en red internamente y con otras entidades.

OPTIMISMO Y ALEGRÍA: Enfoque positivo de toda la realidad educativa, presagiando caminos de logro y superación.

BÁSICO	Desempeña su función con corrección y serenidad.
INTERMEDIO	Desempeña su función con ilusión y buen humor: cree que es útil e importante y que la organización mejora con la calidad de su trabajo.
AVANZADO	Desempeña su función con entusiasmo visible: cree que su trabajo es útil e importante y ve con espíritu positivo las novedades que a él se van incorporando.
EXCELENTE	El entusiasmo con el que desarrolla su función contagia optimismo y alegría a los demás miembros de la organización.

ASISTENCIA SALESIANA: Capacidad de establecer una relación educativa desde la amabilidad y la cercanía personal, compartiendo momentos de encuentro y distensión con sus destinatarios.

BÁSICO

Asiste en el patio cuando le corresponde y atiende los conflictos de convivencia que puedan surgir con celeridad.

INTERMEDIO

Asiste en el patio cuando le corresponde, se relaciona cordialmente con sus destinatarios en momentos formales, y algunos informales, y previene situaciones de conflicto.

AVANZADO

Asiste en el patio y otros momentos informales habitualmente por opción personal, se relaciona estrechamente con sus destinatarios y se implica en actividades que generan ambiente de familia.

EXCELENTE

Asiste en el patio y otros momentos informales siempre por opción personal haciendo de este momento un lugar estratégico de acompañamiento personal de sus destinatarios.

Destinatarios de este plan de formación

5

Perfiles Formativos: Los perfiles se encuentran definidos en el Manual de Funciones de la Inspectoría Salesiana Santiago el Mayor.

FUNCIÓN DIRECTIVA

Director/a General

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en la alta dirección de la organización. Es nombrado por la entidad titular, con nombramiento oficial realizado por el Inspector Salesiano.

MISIÓN

Garantizar la identidad de la escuela según su Propuesta Educativa y representar de forma ordinaria a la entidad titular ante los diversos interlocutores, ejerciendo la alta dirección respecto a los recursos humanos y materiales, así como en los planteamientos estratégicos.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Ostentar la representación ordinaria de la entidad titular del Centro por delegación del Inspector, con las facultades que esta le otorgue mediante documento notarial.
- Velar por la efectiva realización del Carácter Propio y del Proyecto Educativo Pastoral de Centro.
- Convocar y presidir las reuniones del Equipo Directivo, realizando una efectiva coordinación entre las secciones que conforman el Centro.

- Aprobar la política de calidad y liderar con visión los Resultados, el Enfoque, el Despliegue y la Evaluación del sistema de gestión.
- Presidir, cuando asista, las reuniones del Centro sin menoscabo de las facultades reconocidas a los otros órganos unipersonales.
- Garantizar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes.
- Designar al profesorado y al personal del Centro, determinar la jornada laboral de todos los trabajadores del Colegio, así como formalizar los contratos de trabajo con los mismos y ejercer la jefatura de todo el personal.
- Realizar el seguimiento del personal contratado en el colegio durante los tres primeros años tal y como se describe en el artículo 189 del Directorio Inspectorial.
- Impulsar la colaboración con las familias, con instituciones y con organismos que faciliten la relación del Centro con el entorno, y fomentar un clima escolar que favorezca el estudio y el desarrollo de cuantas actuaciones propicien una formación integral en conocimientos y valores de los alumnos y alumnas, conforme al Proyecto Educativo Pastoral salesiano.
- Decidir sobre la admisión de alumnos y alumnas, con sujeción a lo establecido en la legislación vigente.
- Fijar las directrices para la colaboración, con fines educativos y culturales, con las Administraciones locales, con otros Centros, entidades y organismos.
- Mantener relación habitual (personalmente o por medio de otra persona delegada) con el AMPA en orden a asegurar la adecuada coordinación entre la escuela y la Asociación.
- Presentar al Coordinador Inspectorial de Escuelas para su nombramiento o cese por parte de la entidad titular, los cargos directivos y representativos (Directores Pedagógicos, Coordinadores de Pastoral, Administrador, representantes de la Titularidad en el Consejo Escolar) y designar, de acuerdo con el Director Pedagógico correspondiente, otros cargos del Centro (Jefes de Estudios, Coordinadores de etapa, Jefes de Taller, Coordinadores

de Seminario, Departamento, Calidad, Escuela-Empresa, TIC y de otras tareas que en el Centro necesiten un coordinador).

- Promover la cualificación profesional y educativo-pastoral del personal del Centro, con la colaboración de los Directores Pedagógicos, proponiendo y aprobando el Plan de Formación local y siguiendo el Plan de Formación inspeccional.
- Aprobar y gestionar la solicitud de autorización y de ciertos educativos y todas aquellas modificaciones en el funcionamiento del Centro: enseñanzas, niveles, unidades, plantilla, servicios, actividades. Para realizar una modificación de la autorización del Centro o de los Concursos educativos por incremento o disminución de los mismos presentará propuesta al Coordinador Inspeccional de Escuelas.
- Realizar las contrataciones de obras, servicios y suministros, así como autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del Centro, en conformidad con el Director de la Casa y conforme a lo dispuesto en las indicaciones de la Inspección.
- Presentar para su aprobación al Equipo Directivo del Colegio, y al Consejo de la Casa el presupuesto anual y la rendición de cuentas anuales, en los términos previstos por la ley.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Formación

Titulación adecuada para desarrollar actividad docente en uno o varios niveles del centro

Conocimientos y experiencia

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación específica en la dirección de escuelas.
- Experiencia de al menos tres años como miembro del equipo directivo de una escuela.

Director/a Pedagógico/a

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en la dirección de la organización. Es nombrado por la entidad titular, con nombramiento oficial realizado por el Inspector Salesiano.

MISIÓN

Garantizar el desarrollo y concreción curriculares, la integración de los valores salesianos en los procesos de enseñanza/aprendizaje, la Programación General Anual y un ambiente salesiano sereno y equilibrado entre todos los miembros de la Comunidad Educativa.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Dirigir y coordinar las actividades educativas del nivel.
- Ejercer la jefatura académica del personal docente en los aspectos académicos y educativos: distribución horaria, organización de las ausencias y sustituciones, promoción y autorización de su formación, organización de equipos de trabajo...
- Supervisar el funcionamiento educativo y académico del Centro: desarrollo de los Proyectos Curriculares, cumplimiento de Programaciones, realización de las Memorias, seguimiento de la Programación General Anual y del funcionamiento de los grupos de trabajo y de los Departamentos.
- Visar las certificaciones y documentos académicos.
- Coordinar la elaboración de la Programación General Anual del Centro, sin perjuicio de las competencias del Claustro del profesorado, en relación con la planificación y organización docente.
- Elaborar el Documento de Organización del Centro y la memoria de fin de curso.
- Liderar con visión todos aquellos procesos del sistema de calidad del que es propietario, implicando al claustro de profesores y al resto de grupos de interés que están en relación con la sección que dirige.
- Relacionarse en el ámbito de sus competencias con la Inspección Educativa.
- Convocar y presidir los actos académicos, en ausencia, o por delegación del Director General, y de ordinario las reuniones del claustro de profesores y del Consejo Escolar.
- Ejecutar los acuerdos del Consejo Escolar, del Claustro, y de los diferentes grupos de trabajo, en el ámbito de sus facultades.
- Promover y coordinar la innovación educativa y la renovación pedagógica del Centro e impulsar planes para la consecución de los objetivos del Proyecto Educativo Pastoral del Centro.

- Favorecer la acción evangelizadora y pastoral de todas las actividades escolares que se realicen en el Centro.
- Favorecer la convivencia, garantizar la mediación en la resolución de los conflictos y aplicar los protocolos correspondientes en caso de conflicto, en cumplimiento de la normativa vigente y de lo dispuesto en Reglamento de Régimen Interior y en el Plan de Convivencia del Centro.
- Velar por la realización de las actividades programadas dentro del Plan de Convivencia del Centro.
- Proponer al Director General para su nombramiento a los diferentes cargos unipersonales que figuran en el Reglamento de Régimen Interior en su ámbito de actuación (Coordinadores, Jefes de Estudio, Jefes de Departamento, Tutores...)

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Titulación exigida por la Administración correspondiente para ejercer docencia en el nivel.

Conocimientos y experiencia

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación específica en la dirección de escuelas. (Curso de directivos).
- Experiencia como miembro del equipo directivo de una escuela.

Jefe de Estudios

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa dentro del equipo directivo. Es nombrado por la entidad titular, con nombramiento oficial realizado por el Inspector Salesiano.

MISIÓN

Colaborar con el Director General y/o Director Pedagógico del centro en el desarrollo de la dirección académica. Sus funciones se adecúan al modelo organizativo del centro expuesto en el anexo del Manual de Funciones.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Coordinar las actividades educativas de la etapa.
- Convocar y presidir la sección de su etapa del Claustro de Profesores en ausencia del Director Pedagógico.
- Coordinar la actuación de los diferentes Coordinadores de Seminarios, Departamentos o de área o grupos de trabajo de la sección.
- Ser oído con carácter previo al nombramiento de los Coordinadores de Ciclo y de los Tutores de su etapa.
- Favorecer la convivencia y corregir las alteraciones que se produzcan en los términos señalados en el Reglamento de Régimen Interior.
- Colaborar con el Director Pedagógico en aquellas tareas de jefatura de estudios que este le encomiende.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ Educación

Titulación exigida por la Administración correspondiente para ejercer docencia en el nivel.

Conocimientos y experiencia

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación específica en la dirección de escuelas. (Curso de directivos).
- Experiencia como miembro del equipo directivo de una escuela.

Coordinador/a de Pastoral

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en la dirección de la organización. Es nombrado por la entidad titular, con nombramiento oficial realizado por el Inspector Salesiano.

MISIÓN

Garantizar la identidad de la escuela según su Propuesta Educativa Salesiana en la coordinación de personas y la programación de actividades que promuevan el diálogo fe-cultura y el desarrollo de la dimensión espiritual-trascendente. Programación

de actividades que promuevan la evangelización directa desde el Plan Pastoral de la Escuela.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Planificar, coordinar y animar la dimensión evangelizadora del Proyecto educativo-pastoral del Centro, garantizando el desarrollo coherente del PEPS local en todas sus dimensiones.
- Colaborar en la programación y realización de la acción educativa del Centro y de la tarea orientadora de los tutores.
- Velar por la realización de un adecuado acompañamiento de los alumnos y por el desarrollo de todos los elementos de la Pastoral Juvenil Salesiana en el Proyecto Educativo Pastoral.
- Convocar y presidir las reuniones en las que se establece una coordinación entre los coordinadores y equipos de pastoral de las diferentes etapas del Centro.
- Animar y acompañar a los miembros del Equipo de Pastoral del Colegio.
- Ofertar en coordinación con el Director General momentos formativos para la CEP.
- Participar en las reuniones de coordinación inspectorial y dinamizar en el Colegio las líneas de trabajo anuales acordadas en la Programación Inspeccional.
- Proponer al Director General un plan por el que educadores de distintas etapas vayan realizando cursos de formación pastoral, de cara a que puedan asumir mayores responsabilidades en el futuro.
- Formar parte del Seminario de Religión, impulsando el proceso de enseñanza-aprendizaje del área de Religión y el diálogo fe-cultura.
- Animar la coordinación de la acción pastoral del Centro con la de la Iglesia Local, con Escuelas Católicas y otras instituciones educativas del territorio.
- Colaborar con el Coordinador General de Pastoral de la Obra para conseguir una vertebración pastoral de todos los ambientes de la casa.
- Elaborar el Presupuesto de Pastoral anual.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Titulación exigida por la Administración correspondiente para ejercer docencia en el nivel.

Conocimientos y experiencia

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación específica en la acción educativo-pastoral de escuelas. (Curso inspectorial/nacional).
- Experiencia como agente de actividades educativo-pastorales con jóvenes.
- Formación teológico-espiritual.

Administrador

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en la dirección de la organización. Depende su nombramiento de la Institución Titular con la intervención del ecónomo inspectorial.

MISIÓN

Gestionar los recursos materiales y económicos de la escuela en orden a un mejor desarrollo de su misión educativo-pastoral.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Confeccionar la memoria económica, la rendición anual de cuentas y el anteproyecto de presupuesto del Centro correspondiente a cada ejercicio económico. A estos efectos, requerirá y recibirá oportunamente de los responsables directos de los diversos Centros de costes los datos necesarios¹.
- Organizar, administrar y gestionar los servicios de compra y almacén de material fungible, conservación de edificios, obras, instalaciones y, en general, los servicios del Centro.
- Supervisar la recaudación y liquidación de los derechos económicos que procedan, según la legislación vigente, y el cumplimiento, por el Centro, de las obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social.

1. Directorio Inspectorial, 168

- Controlar y analizar las facturas. Ordenar los pagos y disponer de las cuentas bancarias del Centro conforme a los poderes que tenga otorgados por la Entidad Titular.
- Mantener informado al Director General de la marcha económica del Centro.
- Dirigir la Administración y llevar la contabilidad y el inventario del Centro.
- Coordinar al personal de administración y servicios.
- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones relativas a higiene y seguridad.
- Cuidar de que esté toda la documentación del Centro, puesta al día de planos, permiso de habitabilidad, posibles servidumbres activas o pasivas, pólizas de seguros de todo tipo, tanto de personas como inmovilizados...
- Gestionar los ingresos: recibos de alumnos, tasas académicas y administrativas, subvenciones, etc. procurando que se hagan en los plazos fijados y reclamar cuanto se deba al Centro.
- Gestionar con el Director General la búsqueda de recursos alternativos, para la mejora continua de la calidad del Centro.
- Relacionarse con el Ecónomo Inspectorial para el cumplimiento de las directrices elaboradas por la Inspección.
- Facilitar información de la marcha económica del Colegio al Ecónomo local y/o al Director de la casa conforme a lo dispuesto en los apartados f y g del artículo 165 del Directorio Inspectorial).

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Titulación adecuada: Diplomado o Licenciado en Económicas o Empresariales u otras titulaciones equivalentes.

Experiencia del mundo laboral.

Conocimientos y experiencia

- Coordinar el plan contable asignando las partidas según normas establecidas.

- Comprobar y certificar el inventario de los recursos del centro y las nuevas adquisiciones.
- Tener una visión de la economía sostenible para el centro.
- Agilizar la justificación de subvenciones y actualizar continuamente la evolución de los presupuestos.
- Buscar activamente otras fuentes de ingreso.
- Formación básica en el carácter propio.
- Formación económica en el ámbito de las escuelas privadas y concertadas.

Secretario/a

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto, conforme a la LODE, no es obligatorio en los centros privados concertados. Sus funciones pueden ser desarrolladas por el personal técnico de secretaría. Depende del Director General y de la Dirección Pedagógica.

MISIÓN

Garantizar la custodia del archivo documental de la obra educativa. Registrar las entradas y salidas de los documentos oficiales del Centro.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Diligenciar el cumplimiento de cuantas disposiciones legales afecten al Centro.
- Desarrollar su responsabilidad bajo la dependencia del Director General y Pedagógico.
- Dar fe de los títulos, de las certificaciones expedidas y expedientes académicos del Centro.
- Garantizar la actualización de los datos telemáticos de las plataformas de gestión propias o de las administraciones educativas.
- Registrar la correspondencia oficial en los correspondientes libros de entrada y salida.
- Custodiar los libros, archivos y sellos del Centro.
- Dirigir la actividad del personal adscrito a la Secretaría del Centro.
- Salvaguardar y proteger los datos que se derivan de la actividad educativa del Centro.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Titulación adecuada a las características de la Secretaria: Titulación de grado, Técnico superior de la familia de Secretariado o Administración.

Conocimientos informáticos para la gestión eficaz de las Plataformas Educativas privadas y de la gestión autonómica.

Conocimientos y experiencia

- Formación específica en Legislación Educativa.
- Formación específica en la dirección de una Secretaria y de las herramientas informáticas.

PERSONAL DOCENTE Y DE COORDINACIÓN ACADÉMICA

Profesor-Tutor

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende directamente de la Dirección Pedagógica de la etapa en la que desarrolle su tarea el profesorado correspondiente y de la Jefatura de estudios o coordinación en aquellas funciones que la Dirección Pedagógica le tenga delegadas. Para las tareas tutoriales se coordinará con el departamento de orientación y de pastoral. A nivel laboral depende del Director General.

MISIÓN

Desarrollar su tarea educativo-pastoral mediante el seguimiento y acompañamiento del grupo de alumnos que tenga asignado.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Impartir las asignaturas desde la programación elaborada y en coordinación con el Seminario correspondiente
- Coordinar los procesos de desarrollo del currículo y evaluación de su grupo.
- Ser el inmediato responsable del desarrollo del proceso educativo del grupo y de cada alumno a él confiado.

- Facilitar ante el grupo y sus familias la asimilación del Proyecto Educativo Pastoral Pastoral Salesiano siendo embajador de los valores de la organización expresados en el Carácter Propio.
- Dirigir y moderar la sesión de evaluación de los alumnos del grupo que tiene asignado.
- Conocer la marcha del grupo y las características y peculiaridades de cada uno de los alumnos. Favorecer el desarrollo de la personalidad de cada uno de ellos en todas sus dimensiones.
- Coordinar la acción educativa de los profesores del grupo y la información sobre los alumnos, tanto en lo académico como en el seguimiento personal.
- Canalizar y unificar la información en el proceso educativo-integral del alumno/a entre Colegio y familia.
- Recibir a las familias de forma ordinaria e informarlas sobre el proceso educativo de los alumnos haciéndolas partícipes y responsables del propio proceso educativo-integral del alumno/a.
- Establecer vínculos especiales entre el profesor y los alumnos más allá de la labor académica basadas en la confianza, la comunicación, la comprensión y el respeto de ambas partes, conforme a los valores de la Pedagogía Salesiana.
- Colaborar en la orientación de sus alumnos en sus posibilidades académicas y educativas, así como asesorarlos en la elección de materias optativas y elección de las diversas modalidades de Bachillerato y Ciclos Formativos.
- Encauzar las demandas e inquietudes de los alumnos y mediar, en colaboración con el delegado y subdelegado del grupo, ante el resto de los Profesores y el Equipo de Coordinación Pedagógica, si fuera preciso, en los problemas de convivencia que se planteen.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Formación

Titulación adecuada a las características de las asignaturas que imparte y la etapa o etapas en las que está encuadrada su acción.

Conocimientos y experiencia

- Formación básica en el carácter propio. (Plan Inspectorial de Formación inicial).
- Formación pedagógica básica (procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad, convivencia).
- Formación básica específica en acción tutorial.

Coordinador de Etapa

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende del Director Pedagógico y es nombrado por el Director General a propuesta del Director Pedagógico.

MISIÓN

Coordina en colaboración con la Dirección Pedagógica, dentro de su etapa, la marcha ordinaria de la acción educativo-pastoral, las actividades fuera del aula, la animación de las fiestas colegiales. Preside la reunión de tutores, controla la asistencia y promueve el plan de convivencia en clave salesiana.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Coordinar las actividades educativas de la etapa.
- Colaborar con el Coordinador de Pastoral para la realización de las actividades planificadas en el Plan de Pastoral del Centro.
- Colaborar con el Orientador de la sección y con los tutores en el desarrollo del Plan de Acción Tutorial.
- Coordinar las intervenciones académicas planificadas desde los diferentes seminarios, departamentos o áreas.
- Favorecer la convivencia y corregir las alteraciones que se produzcan en los términos señalados en el Reglamento de Régimen Interior, estableciendo una gradualidad en las intervenciones: (tutor-coordinador-jefe de estudios-director pedagógico).
- Realizar el cuadrante de sustituciones necesario para garantizar el normal desarrollo de las clases ante situaciones de ausencias del profesorado por enfermedad, reuniones o por el desarrollo de actividades complementarias.
- Colaborar con el Director Pedagógico en aquellas tareas de coordinación académica que éste le encomiende.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

- Titulación exigida por la Administración correspondiente para ejercer docencia en el nivel.

Conocimientos y experiencia

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación para el trabajo en equipo y para la función directiva.

Coordinador de Seminarios/Departamentos o Áreas

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende del Director Pedagógico y es nombrado por el Director General a propuesta del Director Pedagógico.

MISIÓN

Dirigir y coordinar la concreción curricular de las disciplinas de su departamento manteniendo actualizados los medios didácticos y las TIC's.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Convocar, moderar y levantar acta de las reuniones del Seminario.
- Coordinar el trabajo del Seminario en la elaboración y seguimiento de la Programación, procurando la coherencia en la distribución de los contenidos a lo largo de los niveles y ciclos; en la propuesta de los objetivos mínimos y criterios de evaluación, en la selección de materiales curriculares e innovaciones oportunas.
- Informar sobre las necesidades del Seminario para la confección del presupuesto anual del Centro y realizar un seguimiento de la ejecución del presupuesto asignado.
- Analizar las necesidades del Seminario y realizar propuestas de formación a la Dirección Pedagógica.
- Trasladar al equipo de coordinación de la sección las iniciativas y propuestas de seminario.
- Programar, coordinar y evaluar las actividades complementarias (charlas, visitas culturales y/o técnicas...) propuestas por el Seminario.

- Mantener actualizados los inventarios de instalaciones, equipos y otros recursos del Seminario.
- Elaborar la Memoria del Seminario.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Titulación exigida por la Administración correspondiente para ejercer docencia en el nivel.

Conocimientos y experiencia

- Experiencia docente.
- Formación para la coordinación de equipos.
- Conocimientos de informática suficientes como para gestionar intercomunicación sobre plataformas y soportes informáticos.

Coordinador de áreas de trabajo (Calidad / TIC / Escuela Empresa / Potenciación lingüística...)

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa dentro del personal que ejerce un liderazgo impulsor dentro del centro o de la sección. Será designado por el Director General.

MISIÓN

- Dirigir y coordinar todas las actuaciones que se encuadran en su área de actuación, elaborando si procede un Plan del centro que es conocido, desplegado y evaluado en todas las secciones del mismo.
- Asesorar a la Dirección General sobre su área de trabajo.
- Coordinarse con instituciones que puedan ser partners o aliados en su campo de trabajo.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Coordinar a todos los agentes del centro que intervienen en su campo de actuación.
- Impulsar el plan de actuación determinado por el equipo directivo dentro de la planificación estratégica del centro en su campo de actuación.
- Asesorar a la Dirección General.

- Establecer una red con instituciones y con otros centros salesianos en su campo concreto de actuación.
- Promover nuevas iniciativas que coloquen al centro en un estado de mejora continua en su campo de actuación.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Titulación exigida por la Administración correspondiente para ejercer docencia en el nivel.

Conocimientos y experiencia

- Experiencia docente.
- Formación para la coordinación de equipos.
- Conocimientos de informática suficientes como para gestionar intercomunicación sobre plataformas y soportes informáticos.

Coordinador de Orientación

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende de la Dirección General del Centro. En sus funciones de Coordinador de Orientación de etapa desarrolla su tarea con la supervisión y organización de la Dirección Pedagógica.

MISIÓN

Coordinar y promover los procesos de orientación y atención a la diversidad en el centro. Colabora con el equipo de tutores en el desarrollo de la acción tutorial.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Asesorar al Equipo Directivo y al claustro de profesores en aquellas actuaciones que pertenezcan al ámbito de la orientación educativa.
- Asesorar y coordinar la planificación y animar el desarrollo de las actividades de orientación de la acción educativa del Centro.
- Colaborar con la Dirección Pedagógica y/o Jefaturas de Estudios en la elaboración del Plan de Acción Tutorial, el Plan de Atención a la Diversidad, el Plan de Apoyo al pro-

ceso de enseñanza y aprendizaje, el Plan de Convivencia y el Plan de Formación continua del profesorado.

- Liderar la elaboración del Plan de Orientación Académica Profesional.
- Relacionarse con entidades externas para una adecuada intervención ante casos con alumnos con necesidades específicas, tanto de carácter académico como de carácter social: Servicios Sociales, Psiquiatría Infantil...
- Intervenir tal y como figure en los diferentes protocolos de acoso escolar, de conflictos entre iguales, de situaciones de maltrato infantil...
- Desarrollar programas de orientación con grupos de alumnos y realizar los informes de evaluación psicopedagógica que establezca la administración educativa.
- Realizar un seguimiento e informar al Director Pedagógico de los alumnos con informe de necesidades educativas específicas para la adopción de medidas adecuadas y para la reclamación de los recursos correspondientes a la administración educativa.
- Formar parte de los Equipos Técnicos de Coordinación Pedagógica.
- Convocar y dirigir las reuniones del Equipo de Orientación.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Titulación principal: Licenciado en psicopedagogía o psicología .

Máster en Formación del Profesorado.

Conocimientos y experiencia

- Diseño del plan de acción tutorial.
- Técnicas de análisis y evaluación.
- Realización de entrevistas.
- Dirección de grupos y relación con instituciones públicas y privadas de su ámbito de actuación.
- Conocimientos informáticos.
- Manejo de la legislación educativa.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Personal de recepción

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa dentro del personal de servicios. Está bajo las órdenes del Administrador y su contratación depende del Director General.

MISIÓN

Controlar y ordenar la recepción de las personas que acuden al centro.

Acoger y atender con estilo salesiano las expectativas de quienes contactan con el Centro.

Garantizar la atención a las llamadas telefónicas y a las personas que se acercan a la recepción en busca de información o visitar al personal del Centro.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Cuidar la atención a las personas que piden información.
- Canalizar las solicitudes de información a los distintos responsables.
- Atender la recepción de mensajería, comunicaciones telefónicas, derivando la comunicación a quien proceda.
- Agilizar el movimiento de personal en su paso por portería orientando a los alumnos por las salidas asignadas a ellos.
- Conocer al personal del centro con sus funciones profesionales.
- Conocer ubicación física de instalaciones de aulas, talleres, laboratorios, patios, teatro, del centro.
- Atender y orientar las llamadas telefónicas y las visitas hacia personas y estamentos, dentro de los horarios establecidos.
- Coordinar las visitas de los padres de alumnos/as con los distintos responsables del Centro (Directores, coordinadores, orientadores, tutores, etc.)

- Recepcionar y comunicar a los interesados el correo, los mensajes, paquetes, mercancías...
- Mantener limpio y ordenado el entorno del trabajo.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Estudios básicos con inquietud de mejorar y formarse permanentemente. Curso de recepcionista.

Formación: Bachillerato o Técnico Superior (Graduado Escolar, Técnico de Grado Medio).

Cursos de Relaciones Humanas.

Conocimientos y experiencia

- Trato con personas con incumbencias de responsabilidad.
- Manejo de las comunicaciones telefónicas.
- Canalización de la información: mensajes, correo, circulares...

Personal de secretaría

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa dentro del personal de servicios. Está bajo las órdenes del secretario y su contratación depende del Director General.

MISIÓN

Elaborar informes, titulaciones, certificados e historiales académicos de los alumnos, así como el movimiento del alumnado.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Documentar, archivar y actualizar los documentos que certifican el historial académico de cada alumno.
- Atender a las aclaraciones sobre estudios solicitadas por las personas que solicitan información.
- Mantener una relación fluida y cercana con el instituto de adscripción.
- Mecanizar las calificaciones de cada evaluación y rectificar las correcciones propuestas por el profesorado.

- Elaborar los listados de admitidos, matrículas y certificados siguiendo las circulares enviadas por las Comunidades Autónomas.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Con titulación preferentemente de Grado Superior en Secretariado o similar.

Conocimientos y experiencia

- Trato atento a la atención a personas en busca de soluciones.
- Atención a las personas, paciente, educada y respetuosa.
- Habilidades en conocimientos informáticos y manejo de paquetes propios de la gestión de notas.

Personal de administración

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa dentro del personal de servicios. Está bajo las órdenes del administrador y su contratación depende del Director General.

MISIÓN

Ejercer funciones burocráticas o contables que exigen iniciativa y responsabilidad.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Manejar los programas de contabilidad de alcance generalista y de uso común.
- Atender a las justificaciones que le pida el administrador.
- Controlar el inventario, mediante revisiones anuales, siguiendo los procedimientos de calidad.
- Mantener al día los programas contables y elaborar los informes que se precisen desde la administración.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Estudios que le preparen para documentar, archivar, guardar, en soporte informático, los principales documentos del plan

contable. Con titulación preferentemente de Grado Superior en Administración y Finanzas.

Conocimientos y experiencia

- Manejar el plan contable aplicando programas preparados para el caso.
- Tener al día el inventario de los recursos del centro y las nuevas adquisiciones.
- Habilidades en conocimientos informáticos y manejo de paquetes generalistas.

Personal técnico de mantenimiento

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa dentro del personal de servicios, depende del administrador y su contratación depende del Director General en colaboración con el Administrador.

MISIÓN

Reparar las incidencias y desperfectos que surjan debido al uso de las instalaciones e instrumentos de uso general. Gestionar las averías avisando a las empresas de instalaciones.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Reparar las averías que aparecen en el funcionamiento ordinario de las instalaciones comunes.
- Avisar a las empresas de instalación especialistas cuando la avería supere sus conocimientos.
- Revisar periódicamente las instalaciones y equipos con el fin de hacer un mantenimiento preventivo.
- Organizar su trabajo, de acuerdo con el administrador, para mantener la buena presencia de las instalaciones y edificio.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Cualificaciones profesionales afines al trabajo que ha de desarrollar, experiencia en puestos de trabajo similares y preferentemente Titulado en Grado Superior.

Conocimientos y experiencia

- Experiencia en tareas relativas al mantenimiento de edificios, e instrumentos domésticos.
- Organizar el trabajo siguiendo las indicaciones sobre reparación de equipos domésticos.
- Establecer procedimientos y secuencias para llevar adelante reparaciones con eficacia.

Cuidadores o personal de apoyo

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en el personal de Administración y Servicios. Su contratación depende del Director General en colaboración con el Administrador. Es miembro de la comunidad Educativa.

MISIÓN

Garantizar la atención y cuidado de los alumnos, así como del material del centro.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Prestar servicios complementarios para la asistencia y formación de los escolares,
- Atender en la limpieza y aseo de los niños en el comedor y demás necesidades análogas.
- Colaborar en los servicios de los escolares, en la vigilancia personal de estos, en las clases en ausencia del Profesor, como también colaborarán con el profesorado en la asistencia de los recreos, etc. de los que serán responsables dichos Profesores.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

Educación

Técnico Superior.

Conocimientos y experiencia

- Formación básica en el carácter propio.
- Formación pedagógica básica (procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad, convivencia).
- Experiencia previa como educador en ambientes no necesariamente escolares.
- Primeros auxilios.

Catálogo de acciones formativas

6

FORMACIÓN INICIAL

- 1.1. Fin de semana para profesores de reciente incorporación
- 1.2. Semana de formación para profesores de reciente incorporación
- 1.3. Formación local para el acompañamiento de profesores de nueva incorporación
 - 1.3.1. Diez criterios de D.Bosco para educar hoy a los alumnos
 - 1.3.2. El sistema preventivo en la educación de la juventud
 - 1.3.3. Comentario a la carta de Roma de D.Bosco
 - 1.3.4. La filosofía educativa de D.Bosco
- 1.4. Curso Online “Conocer y compartir la misión”
- 1.5. Curso Online “La tutoría en las escuelas salesianas”

FORMACIÓN PERMANENTE

- 2.1. Ejercicios Espirituales en Valdocco
- 2.2. Experiencias en lugares salesianos desde los centros
- 2.3. Formación carismática sobre identidad salesiana
- 2.4. Jornadas de actualización para profesores (12 años de antigüedad)
- 2.5. Formación de Directivos
- 2.6. Formación de Orientadores
- 2.7. Jornadas y cursos monográficos
- 2.8. Encuentros de profesores (Infantil. FPB...)

FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN

- 3.1. Curso bianual para equipos de pastoral
- 3.2. Jornadas técnicas para profesores de FP
 - 3.2.1. Curso KNX-Partner
 - 3.2.2. Curso KNX-Avanzado
 - 3.2.3. Curso Siemens

- 3.2.4.** Curso Schneider
- 3.2.5.** Curso FIAT
- 3.2.6.** Curso Artes Gráficas
- 3.3.** Mapa formativo en innovación pedagógica
 - 3.3.1.** Curso para expertos en aprendizaje cooperativo
 - 3.3.2.** Curso para expertos en evaluación
 - 3.3.3.** Curso para expertos en trabajo por proyectos
- 3.4.** Formación para directivos organizado por la Comisión Nacional
- 3.5.** Formación para coordinadores de Pastoral organizado por la Comisión Nacional

ACCIONES FORMATIVAS-AMBIENTE ESCUELA

AMBIENTE ESCUELA				
1.1. FIN DE SEMANA PARA EDUCADORES DE RECIENTE INCORPORACIÓN				
NIVEL - INICIAL				
ÁMBITO- INSPECTORIAL				
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Acoger a los nuevos profesores en el ámbito inspectorial de la organización de nuestros Colegios para iniciar un conocimiento del estilo educativo salesiano y de nuestro PEPS - Clarificar aquellas actitudes del educador que favorecen el crecimiento de los alumnos/as. - Abrirse a la comunicación eficaz y al trabajo en equipo para poder favorecer unas relaciones verdaderamente humanas en nuestros centros. - Estimular a los nuevos profesores para animarse y motivarse en la tarea como educadores. 			
DESTINATARIOS	Profesores que se han incorporado al centro recientemente y están viviendo las primeras experiencias docentes. Es el primer momento de un proceso de formación inicial que seguirá con la realización de cursos online de Nacional y la semana de formación.			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Asertividad Iniciativa Coherencia	Profesional Trabajo en equipo Accesibilidad	Salesiano Identidad carismática Optimismo y alegría Pertenencia	Cristiano Compromiso cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	SER EDUCADOR SALESIANO <ul style="list-style-type: none"> - Actitudes que favorecen el crecimiento de los alumnos. - Mis dificultades como educador/a. - Mis dones como educador/a. - La riqueza de ser educador en un colegio salesiano. - Comunicación eficaz y trabajo en equipo. - La motivación y vocación del educador. 			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Presencial en régimen de internado. Se utiliza fundamentalmente la <i>pedagogía del injerto</i> : momentos de reflexión personal enriquecidos por aportaciones motivadoras por parte del formador y reflexiones compartidas con el resto de participantes; así como dinámicas de grupo.			
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un formulario para evaluar la formación.			

AMBIENTE ESCUELA

1.2. SEMANA DE FORMACIÓN PARA EDUCADORES DE RECIENTE INCORPORACIÓN

NIVEL - INICIAL

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS

- Conocer y compartir los pilares sobre los que se construye la orientación educativo pastoral de la Escuela Salesiana (Cuadro de Referencia de la Pastoral Juvenil)
- Fortalecer la identidad carismática de los educadores, tanto en conocimientos como en actitudes.
- Compartir con otros educadores de otros centros salesianos en ambiente de familia y de proyecto común de escuela salesiana.

DESTINATARIOS

Dirigida a todos los profesores de la Inspectoría que se encuentren en formación inicial. Se sugiere que se realice después de haber realizado el fin de semana de profesores de reciente incorporación y el curso de conocer y compartir la misión. Esta acción debería realizarse antes de finalizar el primer trienio de antigüedad en el centro.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

Personal

Coherencia
Flexibilidad
Autonomía
Asertividad
Iniciativa

Profesional

Trabajo en equipo
Mediación
Mediación del aprendizaje
Accesibilidad
Planificación

Salesiano

Identidad carismática
Pertenencia
Acompañamiento-
Implicación pastoral
Optimismo y alegría
Asistencia salesiana

Cristiano

Experiencia de fe
Experiencia celebrativa

CONTENIDOS BÁSICOS	<p>MODULO I: MI REALIDAD PERSONAL COMO EDUCADOR SALESIANO</p> <ul style="list-style-type: none"> - El corazón del educador salesiano. <p>MODULO II: LA ESCUELA COMO "CASA QUE ACOGE"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acogida y relaciones. La asistencia. - Acompañamiento y diálogo con familias y alumnos. <p>MODULO III: LA ESCUELA COMO "PATIO EN EL QUE SE CONVIVE"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión integral de la convivencia escolar desde el enfoque preventivo. - Valor del patio, la fiesta y el tiempo libre en la pedagogía salesiana. <p>MODULO IV: LA ESCUELA COMO "LUGAR QUE PREPARA PARA LA VIDA"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedagogía Salesiana y opciones educativas y metodológicas. - Escuela y programación. <p>MODULO V: LA ESCUELA COMO "PARROQUIA QUE EVANGELIZA"</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Pastoral Juvenil Salesiana. - Proyecto Educativo Pastoral Salesiano: Una escuela en pastoral .
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Presencial en régimen de internado. La metodología será práctica y variada, alternando actividades de reflexión personal, actividades grupales y exposiciones por parte de los ponentes.
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un formulario para evaluar cada una de las sesiones de la formación. Los formadores harán una valoración del grupo, tanto de su participación como de su implicación.

AMBIENTE ESCUELA

1.3. FORMACIÓN LOCAL PARA EDUCADORES NUEVA INCORPORACIÓN

NIVEL - INICIAL

ÁMBITO- LOCAL

OBJETIVOS

- Generar un lugar de encuentro donde los profesores de reciente incorporación se sientan acompañados para contrastar y compartir desde la experiencia.
- Abordar sistemáticamente elementos clave de la historia, pedagogía y espiritualidad salesiana, buscando la aplicación práctica en el día a día del Colegio.

DESTINATARIOS	Encuentros grupales en el propio colegio durante los cuatro primeros cursos de incorporación al centro, con objeto de favorecer la integración en la comunidad educativa y la profundización en el estilo educativo salesiano. Cada encuentro anual se puede realizar en varias sesiones.			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Empatía Asertividad Coherencia	Profesional Mediación Trabajo en equipo	Salesiano Pertenencia Acompañamiento Identidad carismática Asistencia	Cristiano Compromiso cristiano Experiencia de fe
CONTENIDOS BÁSICOS	<p>Primer año: DIEZ CRITERIOS DE D.BOSCO PARA EDUCAR A LOS ALUMNOS Lectura y comentario del folleto de José Antonio San Martín, publicado en CCS</p> <p>Segundo año: EL SISTEMA PREVENTIVO EN LA EDUCACIÓN DE LA JUVENTUD Lectura y comentario del texto publicado con comentarios de José Manuel Prellezo en CCS</p> <p>Tercer año: COMENTARIO A LA CARTA DE ROMA DE D.BOSCO Lectura y comentario del texto publicado con comentario de Gianni Ghiglione en CCS</p> <p>Cuarto año: LA FILOSOFÍA EDUCATIVA DE D.BOSCO Lectura y comentario del capítulo III, pp.80-99 del volumen D.Bosco Historia y Carisma/2 de Arthur J. Lenti</p>			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Encuentros en el propio centro en torno a cuatro lecturas significativas. La modalidad de estos encuentros se determinará por el Director del Centro. Estos encuentros pueden ser de una o varias sesiones e, incluso, pueden alargarse con un acompañamiento más continuado. Se sugiere que, junto a los participantes, puedan participar, y así compartir y guiar la reflexión, algunas personas del centro identificadas con la misión salesiana.			
EVALUACIÓN	La evaluación de esta acción formativa será una valoración facilitada por las personas encargadas del acompañamiento a los participantes.			

AMBIENTE ESCUELA

1.3.1. FORMACIÓN LOCAL EDUCADORES NUEVA INCORPORACIÓN

NIVEL – INICIAL / 1º AÑO “Diez criterios de D. Bosco para educar a los alumnos”

ÁMBITO- LOCAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar en torno a diez criterios educativos heredados de Don Bosco. - Compartir experiencias vividas en el centro a la luz de los criterios. - Extraer orientaciones muy concretas para la práctica educativa. 			
DESTINATARIOS	<p>Educadores y el personal de nueva incorporación que se estime oportuno.</p> <p>También puede ofrecerse a profesores que, aun llevando más tiempo en el centro, no hayan recibido esta formación.</p>			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Empatía Asertividad	Profesional Mediación Accesibilidad	Salesiano Identidad carismática Pertenencia Asistencia salesiana	Cristiano Compromiso cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	<p>Libro “10 criterios de D. Bosco para educar hoy a los alumnos”, de J.A. San Martín, en Editorial CCS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recuerda que la educación es cosa del corazón. - Razona lo que mandas. - Anuncia los valores cristianos. - Háblales de la importancia del esfuerzo. - Confía en ellos. - Escúchales. - Escoge el momento y las formas oportunas para corregir. - Hazte presente en el patio. - Ayúdales a ser libres. - Edúcales para que sepan asumir sus frustraciones. 			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	<p>Se proponen dos encuentros a lo largo del curso con los profesores/personal del centro con los que se desarrolla esta formación. En el primer encuentro se puede partir de la experiencia vivida hasta el momento en el Colegio y presentar el libro de la CCS junto con un primer acercamiento a la figura de D. Bosco. Si el profesorado no ha venido de nuestro ambiente, este primer encuentro puede ser un buen momento para situar la historia y pedagogía de D. Bosco. Tras el tiempo que se considere oportuno para la lectura y reflexión personal, el segundo encuentro tiene una finalidad más experiencial, que sirva para fijar algunos de los principios pedagógicos de la tradición salesiana. En este encuentro, junto con el Director sería conveniente que estuvieran algunas personas carismáticas identificadas con el centro y con experiencia educativa.</p>			

EVALUACIÓN

Se motiva a los participantes a una reflexión a través de las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál de estos criterios te ha llamado más la atención? ¿Crees que alguno es más difícil de conseguir que otros?
 - ¿En cuál necesitarías más ayuda o acompañamiento?
 - ¿Cómo te planteas introducirlos en el aula? ¿Has puesto en marcha alguno de ellos? ¿Cómo influyen en tu planteamiento educativo?
 - ¿Añadirías algún otro fundamentado en el sistema preventivo?

AMBIENTE ESCUELA

1.3.2. FORMACIÓN LOCAL EDUCADORES NUEVA INCORPORACIÓN

NIVEL – INICIAL / 2º AÑO “ El sistema preventivo en la educación de la juventud”

ÁMBITO- LOCAL

OBJETIVOS

- Conocer en qué consiste el Sistema Preventivo y diferenciarlo de otros tipos.
- Saber aplicar este sistema en la relación educativa del día a día del aula y del ambiente de convivencia escolar.
- Compartir experiencias vividas en el centro a la luz del SP

DESTINATARIOS

Educadores y el personal de nueva incorporación que se estime oportuno.
 También puede ofrecerse a profesores que, aun llevando más tiempo en el centro, no hayan recibido esta formación.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

Personal Asertividad Empatía	Profesional Mediación Profesionalidad	Salesiano Acompañamiento Optimismo y alegría Asistencia salesiana Identidad carismática Opción preferencial	Cristiano Experiencia de fe Experiencia celebrativa
---	--	---	--

CONTENIDOS BÁSICOS

Libro “El Sistema Preventivo en la educación de la juventud”, de José Manuel Prellezo, en Editorial CCS.
 - Introducción al Sistema Preventivo en la educación.
 - El Sistema Preventivo aplicado entre los jóvenes en peligro.
 - Objetivos, aplicación y utilidad del sistema preventivo.
 - Sistema preventivo y regresivo.

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	<p>Se proponen dos encuentros a lo largo del curso con los profesores/personal del centro con los que se desarrolla esta formación. En el primer encuentro se puede partir de la experiencia vivida hasta el momento en el Colegio y recordar la formación recibida durante el primer año. Nos servirá para encuadrar y presentar el siguiente libro de la CCS. Ya se debería haber hecho un primer acercamiento a la figura de D.Bosco.</p> <p>Tras el tiempo que se considere oportuno para la lectura y reflexión personal, el segundo encuentro tiene una finalidad más experiencial, que sirva para fijar algunos de los principios pedagógicos de la tradición salesiana. En este encuentro, junto con el Director sería conveniente que estuvieran algunas personas carismáticas identificadas con el centro y con experiencia educativa.</p>
EVALUACIÓN	<p>Se motiva a los participantes a una reflexión a través de las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo resumirías las líneas generales del sistema preventivo? - ¿Es un sistema adecuado para la pedagogía actual? - ¿Cómo se podrían actualizar más? - ¿Qué aspectos te han parecido más útiles para aplicar en el día a día de tu aula o en los patios? ¿Qué “muchachos en peligro” detectas en tu centro?

AMBIENTE ESCUELA

1.3.3. FORMACIÓN LOCAL EDUCADORES NUEVA INCORPORACIÓN

NIVEL – INICIAL / 3º AÑO “ Comentario a la carta de Roma de don Bosco”

ÁMBITO- LOCAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el contenido de la Carta de Roma, la motivación de Don Bosco al escribirla y extraer conclusiones para el día a día en el centro. - Profundizar en el sentido de la asistencia salesiana y en los rasgos clave de la relación educativa: familiaridad, presencia, acogida, confianza, amistad, alegría... - Compartir experiencias vividas en el centro a la luz de la Carta de Roma
DESTINATARIOS	<p>Educadores y el personal de nueva incorporación que se estime oportuno.</p> <p>También puede ofrecerse a profesores que, aun llevando más tiempo en el centro, no hayan recibido esta formación.</p>

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Coherencia Empatía	Profesional Trabajo en equipo Mediación	Salesiano Identidad carismática Acompañamiento Asistencia salesiana	Cristiano Experiencia de fe Experiencia celebrativa
CONTENIDOS BÁSICOS	<p>Libro "Comentario a la Carta de Roma de D.Bosco", de Gianni Ghiglione en Editorial CCS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualidad de la Carta de Roma. - Figura paterna/materna del educador y sus características. - Explicación de la amorevolezza y sus elementos. - Texto de la Carta de Roma: el oratorio, no basta amar los jóvenes deben saber que son amados, el educador se haga todo para todos, educar a una vida de fe... 			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	<p>Se proponen dos encuentros a lo largo del curso con los profesores/personal del centro con los que se desarrolla esta formación. En el primer encuentro se retomarán ecos de los dos libros comentados en años anteriores y se irán situando las claves del sistema preventivo y de la espiritualidad salesiana.</p> <p>Tras el tiempo que se considere oportuno para la lectura y reflexión personal, el segundo encuentro tiene una finalidad más experiencial. El educador ya puede confrontarse e identificarse con el modelo propuesto por Don Bosco. En este encuentro, junto con el Director, sería conveniente que estuvieran algunas personas carismáticas identificadas con el centro y con experiencia educativa.</p>			
EVALUACIÓN	<p>Se motiva a los participantes a una reflexión a través de las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Te identificas con las claves del educador que D. Bosco resalta? - ¿Qué aspectos de la amorevolezza te resultan más difíciles de aplicar con los alumnos? - ¿Cómo describirías el patio salesiano de tu centro? ¿A cuál de los dos, descritos por Don Bosco, se parece más? - Si D. Bosco escribiera una carta a los educadores de tu centro, ¿qué crees que les diría? 			

AMBIENTE ESCUELA

1.3.4. FORMACIÓN LOCAL EDUCADORES NUEVA INCORPORACIÓN

NIVEL – INICIAL / 4º AÑO "La filosofía educativa de Don Bosco"

ÁMBITO- LOCAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Afianzar el conocimiento de la historia y la puesta en práctica del estilo educativo de D. Bosco. - Conocer las estrategias educativas de Valdocco para contrastarlas con nuestra tradición y nuestro presente - Profundizar en el sentido salesiano del "espíritu de familia" 			
DESTINATARIOS	<p>Educadores y el personal de nueva incorporación que se estime oportuno.</p> <p>También puede ofrecerse a profesores que, aun llevando más tiempo en el centro, no hayan recibido esta formación.</p>			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Coherencia	Profesional Profesionalidad Innovación Trabajo en equipo	Salesiano Identidad carismática Acompañamiento Asistencia salesiana	Cristiano Experiencia de fe Experiencia celebrativa
CONTENIDOS BÁSICOS	<p>Del libro "<i>La filosofía educativa de D. Bosco</i>", capítulo III, pp. 80-99 del volumen D. Bosco Historia y Carisma/2de Arthur J. Lenti, Editorial CCS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método y estilo educativo de Don Bosco. - La "filosofía educativa" de Don Bosco. - La familia como modelo y el espíritu de familia. - La palabra y el ejemplo de Don Bosco. - Enfoque pedagógico de la familiaridad (razón, religión, amor y confianza). - El espíritu de sacrificio de Don Bosco. - Estrategias en el método educativo. - Uso de la religión. - Prevención. - Asistencia. - Recursos educativos. 			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	<p>Se proponen dos encuentros a lo largo del curso con los profesores/personal del centro con los que se desarrolla esta formación. Al ser el cuarto año de formación local se puede hacer un resumen de lo reflexionado hasta ahora y ver qué calado ha tenido en los profesores que han participado. Sería interesante compartir las prácticas educativas fundamentadas en la filosofía de Don Bosco y en su forma de educar. Tras el tiempo que se considere oportuno para la lectura y reflexión personal, el segundo encuentro tratará de profundizar en el libro y buscar la total identificación del profesor con la pedagogía y el carisma salesiano. En este encuentro, junto con el Director sería conveniente que estuvieran algunas personas carismáticas identificadas con el centro y con experiencia educativa.</p>			

EVALUACIÓN

Se motiva a los participantes a una reflexión a través de las siguientes preguntas:

- ¿Tienes en cuenta los tres pilares del sistema preventivo (razón, religión y amor) a la hora de establecer tu relación educativa con los alumnos?
- ¿Dirías que en tu centro se respira un verdadero ambiente de familia en el que el educador es padre, maestro y amigo para sus alumnos?
- ¿Se respira ese mismo ambiente en torno al resto de la comunidad educativa?
- ¿Se da importancia a los juegos, la música, el teatro y al protagonismo de los jóvenes en estas actividades?
- Al terminar esta formación de cuatro años, ¿has crecido en espiritualidad salesiana? ¿Ha cambiado tu modelo de educador? ¿Qué mejorarías?

AMBIENTE ESCUELA

1.4. CURSO ON LINE” CONOCER Y COMPARTIR LA MISIÓN”

NIVEL – INICIAL

ÁMBITO- Nacional

OBJETIVOS

- Conocer y reflexionar sobre la profesión docente: exigencias personales, educativas y normativas que afectan al desarrollo profesional.
- Situarse como educador en un centro educativo salesiano.
- Reflexionar y adquirir herramientas educativas y docentes.
- Acercarse a la espiritualidad salesiana y conocer las líneas básicas del estilo educativo salesiano.

DESTINATARIOS

Para realizar por profesores en los **dos primeros años** de incorporación al centro. Abarca diferentes niveles de profundización: personal, cristiano, educativo, laboral y salesiano. Se sugiere que se realice entre el fin de semana y la semana de profesores de reciente incorporación.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

Personal
Empatía
Asertividad

Profesional
Mediación del aprendizaje
Trabajo en equipo

Salesiano
Identidad carismática
Acompañamiento
Asistencia salesiana

Cristiano
Experiencia de fe

CONTENIDOS BÁSICOS**NIVEL PERSONAL**

- El educador de un centro católico
- ¿Por qué trabajo en este centro educativo?
- Mi estilo en el centro
- Mi estilo personal
- Yo frente al cambio

TEMA 2. NIVEL CRISTIANO

- Nuestros centros educativos
- Nuestro proyecto educativo
- El ser del educador
- Consagrados/as y seculares compartimos la misma misión de la Iglesia
- Nuestros centros en el futuro

TEMA 3. NIVEL EDUCATIVO

- Proceso de enseñanza-aprendizaje
- Tutoría y Pastoral
- La convivencia
- La evaluación
- Atención a la diversidad
- Trabajo en equipo
- La entrevista
- Proyecto Educativo
- Liderazgo del educador

TEMA 4. NIVEL LABORAL

- Legislación educativa
- Legislación específicamente laboral

TEMA 5. NIVEL SALESIANO

- Raíces salesianas
- Origen e historia de la familia salesiana
- La familia salesiana en España
- El estilo educativo salesiano (El Sistema Preventivo)
- El espíritu de familia (La Carta de Roma)
- Propuesta educativa de la escuela salesiana
- Perfil del educador salesiano

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS

Modalidad de e-learning asíncrono tutorizado, que permite al alumnado gestionar su horario y ritmo de trabajo dentro de los límites establecidos en el curso. Se combinan distintos métodos didácticos con objeto de que el participante reflexione extrayendo consecuencias prácticas.

EVALUACIÓN

Para evaluar la acción formativa los participantes rellenan un cuestionario al final del proceso. El aprovechamiento del curso será evaluado en base al acceso y seguimiento de los temas, así como en la participación y realización de las distintas actividades.

AMBIENTE ESCUELA

1.5. CURSO ON LINE” ACCION TUTORIAL EN LAS ESCUELAS SALESIANAS”

NIVEL – INICIAL

ÁMBITO- Nacional

OBJETIVOS

- Facilitar la integración en el grupo clase y el conjunto de la dinámica escolar.
- Favorecer procesos de maduración personal, de desarrollo de la propia identidad y sistema de valores en el alumnado.
- Realizar el seguimiento del proceso educativo global para articular respuestas oportunas.
- Asesorar al alumnado y sus familias a lo largo del itinerario escolar.
- Contribuir a la creación de un ambiente educativo y preventivo en el centro escolar.
- Programar y llevar a cabo acciones coherentes con la Propuesta Educativa de las Escuelas Salesianas.

DESTINATARIOS

Para realizar por profesores que **ya han hecho la semana intensiva** del mes de julio o aquellos que van a empezar o empiezan su función como tutores o que, siendo tutores, no han recibido una formación específica para ello.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

<i>Personal</i>	<i>Profesional</i>	<i>Salesiano</i>	<i>Cristiano</i>
Empatía Accesibilidad Discreción	Liderazgo Trabajo en equipo Mediación	Acompañamiento Opción preferencial	Compromiso cristiano

**CONTENIDOS
BÁSICOS****LA ACCIÓN TUTORIAL. CONCEPTOS GENERALES**

- Finalidades generales de la tutoría
- Principios básicos de la orientación - tutoría

LA TUTORÍA EN "SALESIANO". NUESTRO ADN EDUCATIVO

- Educar en salesiano: un arte
- La tutoría desde el enfoque salesiano

LA DIMENSIÓN INDIVIDUAL DE LA TUTORÍA

- La tutoría individual desde nuestro enfoque educativo
- El acompañamiento personal
- El seguimiento académico
- La orientación vocacional
- Actividades más habituales de tutoría individual

LOS ENCUENTROS CON LOS ALUMNOS

- El diálogo con los alumnos. Actitudes más convenientes. La "escucha activa".

- Procedimientos para informar y opinar
- Procedimientos para promover la implicación

ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

- Rasgos y realidades de la familia
- La orientación familiar
- Obstáculos a la corresponsabilidad familia-educadores
- Posibles acciones para la orientación y la integración familiar

LAS ENTREVISTAS CON LAS FAMILIAS

- Aspectos a cuidar durante las entrevistas con los padres
- Estructuración de una entrevista

¿Y LOS ALUMNOS? SU LUGAR EN LA ACCIÓN TUTORIAL

- Fomentar el protagonismo del alumnado.
- El protagonismo en la acción tutorial. Algunas posibilidades

DINÁMICA DE GRUPOS Y LIDERAZGO

- La Dinámica de grupos
- La Dinámica de un grupo
- El profesor y la Dinámica de grupos
- El grupo escolar, ¿qué tipo de grupo es? Pistas de intervención.
- Las técnicas de grupo en clase
- Los roles en un grupo
- El liderazgo en un grupo

LA PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN TUTORIAL

- La acción tutorial y su planificación
- Criterios organizativos del PAT
- Distribución de funciones de los diferentes estamentos del centro
- Elementos de un PAT
- Niveles de programación de la acción tutorial
- Contenidos de la acción tutorial
- La tutoría grupal

LA COORDINACIÓN Y LAS JUNTAS DE EVALUACIÓN

- El trabajo en equipo. Clave en la acción tutorial
- El tutor coordina y se coordina.
- Las juntas de evaluación: finalidad, objetivos, estructura.

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Modalidad de e-learning asíncrono tutorizado, que permite al alumnado gestionar su horario y ritmo de trabajo dentro de los límites establecidos en el curso. Con el objetivo de favorecer la coherencia entre teoría y práctica, se promoverán cuatro procesos complementarios: la reflexión sobre aspectos teóricos clave que ofrezcan un marco iluminador para la práctica; el conocimiento de algunas estrategias básicas de intervención; la reflexión sobre y desde la práctica cotidiana; el intercambio y confrontación de opiniones, experiencias e iniciativas con otros colegas que les enriquezca. A través de tres tipos de actividades: trabajos prácticos individuales, test y foros.
EVALUACIÓN	Para evaluar la acción formativa los participantes rellenan un cuestionario al final del proceso. El aprovechamiento del curso será evaluado en base al acceso y seguimiento de los temas, así como en la participación y realización de las distintas actividades.

AMBIENTE ESCUELA

2.1. EJERCICIOS ESPIRITUALES LUGARES SALESIANOS

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Profundizar en el conocimiento de Don Bosco (historia, pedagogía y espiritualidad); sus orígenes, su contexto histórico social, dificultades y apoyos que le llevaron a trabajar por los jóvenes y al desarrollo de su sistema preventivo. - Fortalecer la vocación como educador salesiano desde la vivencia personal y la comunicación de experiencias. - Potenciar la convivencia y la comunicación profunda entre el personal de nuestros centros.
DESTINATARIOS	Esta convocatoria será fundamentalmente para personas que tienen un liderazgo en el centro. Sería muy conveniente que las personas que se hayan incorporado recientemente a un cargo directivo y por tanto, no realizaron esta experiencia, vayan realizándola en los próximos años (directores pedagógicos, coordinadores de pastoral, administradores..)

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Coherencia Empatía	Profesional	Salesiano Identidad carismática Pertenencia Acompañamiento Opción preferencial Optimismo y alegría Asistencia salesiana	Cristiano Experiencia de fe Experiencia celebrativa Compromiso cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Don Bosco. Nuestro modelo - Familia, valores e infancia de Don Bosco. - Amistad, discernimiento vocacional - Don Bosco, Sacerdote educador - Espiritualidad y oración en Don Bosco - María, madre y maestra de Santidad 			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Durante los días que dura la estancia en Valdocco, se programa cada jornada la visita a un lugar destacado de la vida de Don Bosco, haciendo un recorrido secuenciado por etapas desde su niñez hasta su muerte y santidad. El grupo va acompañado de una persona, un guía salesiano, encargado de relatar los aspectos esenciales de cada etapa; y que acompañará también al grupo en los momentos de reflexión y oración.			
EVALUACIÓN	Se recogen las valoraciones de los participantes tras finalizar el proceso formativo.			

AMBIENTE ESCUELA

2.2. EXPERIENCIAS EN LUGARES SALESIANOS DESDE LOS CENTROS

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO LOCAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Profundizar en el conocimiento de Don Bosco (historia, pedagogía y espiritualidad); sus orígenes, su contexto histórico social, dificultades y apoyos que le llevaron a trabajar por los jóvenes y al desarrollo de su sistema preventivo. - Estimular la opción vocacional como educadores salesianos desde la vivencia y la experiencia. - Fortalecer el conocimiento mutuo, la convivencia y las relaciones en clave salesiana entre el personal del centro.
------------------	---

DESTINATARIOS	Grupo de personas del centro que quieran conocer y hacer experiencia conjunta en los lugares de D.Bosco			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Coherencia Empatía	Profesional	Salesiano Identidad carismática Pertenencia Acompañamiento Opción preferencial Optimismo y alegría Asistencia salesiana	Cristiano Experiencia de fe Experiencia celebrativa Compromiso cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	A elaborar de forma personalizada para el grupo por el equipo que la Congregación dispone en Valdocco. Se puede servir como guía del libro de Aldo Giraudo: Qui e vissuto D.Bosco			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	La distribución de tiempos y momentos se organizará en función de las características del grupo. Las ricas experiencias previas que tenemos en la Inspectoría pueden ayudar a los centros que quieran organizar esta actividad por primera vez, así como el equipo estable que la Congregación Salesiana dispone en Valdocco para facilitar estas experiencias.			
EVALUACIÓN	Se recogen las valoraciones de los participantes tras finalizar el proceso formativo.			

AMBIENTE ESCUELA

2.3. FORMACIÓN CARISMÁTICA SOBRE IDENTIDAD SALESIANA

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO LOCAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Profundizar en el conocimiento del carisma e identidad salesiana. - Ofrecer a los educadores un marco en el que situar su acción educativa, una referencia de los valores que potenciamos en nuestros centros y en nuestros alumnos. - Ofrecer a los educadores una visión organizada del sistema educativo pastoral de Don Bosco para recrearlo a la luz de nuestra cultura actual. - Ofrecer un espacio de reflexión para reanimar nuestro carisma y entusiasmo en la tarea de educar.
DESTINATARIOS	Todo el personal del Colegio

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Coherencia Empatía Iniciativa	Profesional	Salesiano Identidad carismática Pertenencia Acompañamiento Opción preferencial Optimismo y alegría Asistencia salesiana	Cristiano Experiencia de fe Experiencia celebrativa Compromiso cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	CONOCIMIENTO DE LA HISTORIA DE D. BOSCO PARA ILUMINAR LA PEDAGOGÍA Y LA ESPIRITUALIDAD Los temas se irán secuenciando anualmente			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Será diferente en función de la convocatoria: Formación presencial en un claustro, convocatoria de un día de retiro en torno a un tema específico, de una jornada de convivencia, ejercicios espirituales. Pueden ser jornadas de un día o varias sesiones.			
EVALUACIÓN	La evaluación de esta acción formativa será una valoración facilitada por las personas encargadas del acompañamiento a los participantes.			

AMBIENTE ESCUELA

2.4. JORNADA ACTUALIZACIÓN PARA PROFESORADO de 12 AÑOS DE ANTIGÜEDAD

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer un momento de reflexión sobre la experiencia docente, para revitalizar la vocación de educador salesiano - Compartir la reflexión sobre el estilo educativo salesiano desde la vivencia - Profundizar en el acompañamiento y las relaciones humanas en la escuela
DESTINATARIOS	Esta formación está pensada para el profesorado que lleva varios años de experiencia educativa en nuestros centros (en torno a 12 años en adelante)

PLAN DE FORMACIÓN AMBIENTE ESCUELA

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Coherencia Autonomía Asertividad	Profesional Accesibilidad Profesionalidad Mediación del aprendizaje Innovación	Salesiano Pertenencia Acompañamiento Opción preferencial Asistencia salesiana	Cristiano Experiencia de fe
CONTENIDOS BÁSICOS	Análisis transaccional: mi situación como educador Relaciones humanas en la Escuela Salesiana: comunicación con los alumnos y las familias Intercambio de experiencias tras 12 años como educadores			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Se ofrecerán tres convocatorias con una sede distinta para cada una de ellas. En régimen de internado, dos días			
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.			

AMBIENTE ESCUELA

2.5. JORNADAS DE FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizarse en su desempeño en la gestión y animación de los centros educativos. - Compartir reflexión sobre temas educativos y de gestión con otros directivos de nuestros colegios - Creer en motivación e identidad carismática a través del encuentro, la convivencia y la reflexión conjunta 			
DESTINATARIOS	Miembros de equipos directivos de los colegios			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Iniciativa Autonomía	Profesional Liderazgo Trabajo en equipo Profesionalidad Innovación	Salesiano Pertenencia Identidad carismática	Cristiano Experiencia de fe

CONTENIDOS BÁSICOS	Los contenidos serán variables según las necesidades, girando fundamentalmente sobre: <ul style="list-style-type: none"> - Planificación y gestión educativa - Acompañamiento y gestión de personas - Innovación - Enfoque educativo-pastoral - Organización - Gestión y eficacia personal - Relación institucional y con el entorno
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Presencial en régimen de internado
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.

AMBIENTE ESCUELA

2.6. FORMACIÓN DE ORIENTADORES

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizarse en el desempeño profesional. - Unificar enfoques y líneas de intervención en los Departamentos de Orientación de los colegios. 			
DESTINATARIOS	Orientadores de los centros y, en ocasiones otros miembros de los Departamentos de orientación, según la temática abordada.			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Iniciativa Discreción	Profesional Profesionalidad Mediación del Aprendizaje Innovación	Salesiano Identidad carismática Pertenencia Opción Preferencial	Cristiano

CONTENIDOS BÁSICOS	Los contenidos serán variables según las necesidades, girando sobre: <ul style="list-style-type: none"> - Orientación personal, académica y vocacional - Procesos de enseñanza-aprendizaje - Diagnóstico pedagógico - Intervención psicopedagógica - Atención a la diversidad - Psicología del desarrollo - Psicología grupal - Salud mental - Convivencia y dinamización de grupos - Comunicación interpersonal y grupal - Orientación y TIC
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Presencial. Mañana o día completo.
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.

AMBIENTE ESCUELA

2.7. JORNADAS MONOGRÁFICAS

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar el conocimiento y el interés en un tema de actualidad educativa - Ofrecer la formación de expertos y especialistas en la temática elegida para el mayor número de docentes. - Dar visibilidad a buenas iniciativas de nuestros centros facilitando el contacto entre educadores de un mismo sector. 			
DESTINATARIOS	Fundamentalmente profesorado y equipos directivos de nuestros centros de la inspección. Pueden asistir también miembros de las diversas obras salesianas, e invitar a representantes y responsables de la administración, de escuelas católicas, o de entidades colaboradoras con salesianos.			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Iniciativa Autonomía	Profesional Trabajo en Equipo Profesionalidad Innovación Mediación del aprendizaje	Salesiano	Cristiano

CONTENIDOS BÁSICOS	La temática variará según el Plan Inspectorial de Formación y las necesidades o intereses coyunturales: Metodología, innovación, convivencia, ...
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Presencial previsto en un día no lectivo para facilitar la asistencia de los participantes, en el segundo trimestre del curso. Acto de apertura por la organización. Ponencias e intervenciones de expertos por la mañana. Talleres experienciales por la tarde.
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.

AMBIENTE ESCUELA

2.8. ENCUENTROS DE PROFESORES (INFANTIL, FPB...)

NIVEL - PERMANENTE

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir formación específica para su labor educativa. - Actualizarse en el desempeño profesional. - Compartir conocimiento, reflexión e iniciativas con compañeros de otros centros de la Inspectoría generando red entre educadores de una misma etapa. 			
DESTINATARIOS	Fundamentalmente docentes implicados en las enseñanzas sobre las que se diseña el encuentro. (Infantil, FPB...)			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Iniciativa Autonomía	Profesional Trabajo en Equipo Profesionalidad Innovación Mediación del aprendizaje	Salesiano	Cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	De interés general para los docentes de la etapa o sección a la que va dirigida el encuentro: metodologías específicas; etapa psicoevolutiva de los alumnos; problemáticas de la etapa; mejora de habilidades docentes; buenas prácticas...			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Se trata de ofrecer la oportunidad de generar redes y contactos, así que se combina una intervención por parte de un experto en un tema para poner el foco en un asunto concreto; con un tiempo de reflexión para compartir experiencias e inquietudes. Mañana o día completo.			
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.			

AMBIENTE ESCUELA

3.1. CURSO COORDINADORES Y EQUIPOS DE PASTORAL

NIVEL (Especializada)

AMBITO INSPECTORIAL Carga horaria /nº horas: 80 horas

OBJETIVOS

- Identificar y personalizar las actitudes y motivaciones para ser agente de pastoral en la escuela salesiana.
- Ofrecer formación técnica y teórico-práctica en los cuatro núcleos de competencias: humano, profesional, cristiano y salesiano para ejercer con calidad la labor de agentes de pastoral en una escuela salesiana.
- Hacer posible tiempos de formación, encuentro, convivencia y celebración de la fe que generen una experiencia formativa rica, acorde con nuestro Proyecto salesiano.

DESTINATARIOS

- Coordinadores de Pastoral y miembros de los Equipos de Pastoral de nuestras escuelas.
- Otros educadores que tengan interés y quieran prepararse para la animación pastoral.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

Personal
Coherencia
Discreción
Iniciativa

Profesional
Liderazgo
Trabajo en equipo
Mediación

Salesiano
Identidad carismática
Pertenencia
Acompañamiento

Cristiano
Experiencia de fe
Experiencia celebrativa
Compromiso

<p>CONTENIDOS BÁSICOS</p>	<p>AÑO I</p> <ul style="list-style-type: none"> - Punto de partida: mi realidad pastoral y personal. - Pastoral juvenil y cultura actual. - El marco de la pastoral juvenil salesiana. - Rasgos básicos del mensaje cristiano: la fe. - La comunidad educativo-pastoral en el proyecto salesiano. - Claves bíblicas- Antiguo Testamento. - Los itinerarios de educación en la fe en la escuela. - Trabajo en equipo y resolución de conflictos. - Introducción al coaching. <p>Monográfico- "el ambiente y el acompañamiento en la escuela salesiana"</p> <p>AÑO II</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claves bíblicas (nuevo testamento) - Conceptos fundamentales de moral cristiana - La cultura vocacional en la pastoral juvenil salesiana - El cuidado de la interioridad y la celebración - Los signos de dios en la vida del hombre – sacramentos - Cristología - Presencia educativa en las redes sociales - El misterio de Dios y la fe <p>Monográfico: "<i>La espiritualidad salesiana y el Sistema Preventivo de Don Bosco</i>"</p>
<p>OBSERVACIONES METODOLÓGICAS</p>	<p>El Plan de Formación inspectorial para coordinadores y equipos de pastoral, se realiza durante dos cursos consecutivos. Cada uno de los cursos consistirá en una semana (de lunes a viernes) en modalidad "intensiva", y tendrá lugar en el primer trimestre del curso escolar. Además, un monográfico de una jornada durante el segundo trimestre del curso escolar.</p> <p>Las sesiones de trabajo son de cuatro horas (mañana y tarde). Y la metodología combinará los momentos de exposición y otras iniciativas del profesor con lecturas y tiempos personales, puestas en común y tiempo para la síntesis personal....</p> <p>Se considera de gran importancia la convivencia y el compartir la experiencia pastoral durante estos días; dando forma a un equipo de personas que se conocen y comparten en toda la Inspectoría.</p> <p>Durante la semana se ofrecerá diariamente la celebración de la eucaristía así como un momento de oración al comienzo del día.</p>
<p>EVALUACIÓN</p>	<p>Todos los alumnos deberán hacer una síntesis personal de manera escrita, acerca de los contenidos trabajados, señalando las aplicaciones prácticas en relación con la animación pastoral de los chicos y de las comunidades educativo-pastorales de referencia. Al finalizar el curso se les entregará un certificado señalando su cualificación y la formación realizada.</p>

AMBIENTE ESCUELA

3.2.1. JORNADAS TÉCNICAS PARA PROFESORES DE FP –CURSO KNX PARTNER

NIVEL - ESPECIALIZACIÓN

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS

- Capacitar al profesor para Proyectar, Instalar y Mantener instalaciones de automatización de viviendas y edificios mediante el sistema KNX.
- Certificar al alumno, una vez superado el Examen KNX oficial, para acceder a la condición de KNX PARTNER.
- Obtiene la titulación de KNX Partner, con valor internacional.

DESTINATARIOS

Se dirige a los profesores que imparten los módulos de Domótica en ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

Personal
Autonomía
Iniciativa

Profesional
Trabajo en equipo
Mediación del aprendizaje
Profesionalidad
Innovación

Salesiano

Cristiano

CONTENIDOS BÁSICOS

- Aplicaciones KNX en edificios, oficinas, hoteles, viviendas, etc
- Conceptos teóricos de topología y protocolo.
- Modo de programación a nivel teórico y práctico.
- Modo de instalación.
- Puesta en marcha.
- Realización de proyectos.
- Realización de presupuestos.
- Visión comercial en el sector de la automatización de viviendas y edificios.

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS

Tiene una **parte teórica**, previa al encuentro, donde se explican conocimientos de materiales, con una duración de 14h y otra **parte de prácticas** de 16 h dedicada al diseño de supuestos prácticos y experimentación de programas de aplicación.
El curso tiene una duración de 30 horas.

EVALUACIÓN

Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.

AMBIENTE ESCUELA				
3.2.2. JORNADAS TÉCNICAS PARA PROFESORES DE FP –CURSO KNX AVANZADO				
NIVEL - ESPECIALIZACIÓN				
ÁMBITO- INSPECTORIAL				
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Especializar a alumno en el sistema KNX, en el control de la iluminación, la climatización y visualización, para obtener el máximo rendimiento energético y control en sus instalaciones y adquirir las destrezas necesarias para optimizar los tiempos de diseño de los proyectos. - Conseguir y exponer en el centro el logotipo de KNX. - Obtener la titulación de KNX AVANZADO con valor inter-nacional. 			
DESTINATA-RIOS	Se dirige a los profesores que imparten los módulos de Domótica en ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.			
COMPETEN-CIAS QUE DESARROLLA	<i>Personal</i> Autonomía Iniciativa	<i>Profesional</i> Trabajo en equipo Mediación del aprendizaje Profesiona-lidad Innovación	<i>Salesiano</i>	<i>Cristiano</i>
CONTENIDOS BÁSICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación Segura - Las Banderas de Comunicación - Control de Climatización con KNX - Aplicaciones Integradas - Interworking - Acopladores - Control de iluminación en lazo abierto y cerrado - Sistemas de Seguridad KNX - Funciones Lógicas con KNX - Sistemas de Visualización KNX - Apps ETS - KNX y Controladores Inteligentes - KNX y Multimedia 			

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS Tiene una **parte teórica** donde se presenta los conocimientos de materiales, con una duración de 16h y otra **parte de prácticas** de 24 h dedicada al diseño y experimentación de programas de aplicación.
El curso tiene una duración de 40 horas.

EVALUACIÓN Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.

AMBIENTE ESCUELA

3.2.3. JORNADAS TÉCNICAS PARA PROFESORES DE FP –CURSO SIEMENS

NIVEL - ESPECIALIZACIÓN

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS

- Conocimiento, programación y manejo de controladores S7-1200 / S7-1500 con TIA Portal V14.
- Realización de Test de certificación de Centros para la nominación como Partner SCE para la Educación de Siemens. Con la certificación de dos profesores y el equipamiento establecido en el anexo II del convenio, Siemens homologa-reconoce al centro como Partner.
- Ser reconocido como centro homologado de SIEMENS.

DESTINATARIOS Profesorado de Centros Salesianos de Formación Profesional Reglada que imparten formación sobre Autómatas Programables, la Robótica, la Mecatrónica, en Instalaciones Eléctricas y Automáticas...

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

Personal
Autonomía
Iniciativa

Profesional
Trabajo en equipo
Mediación del aprendizaje
Profesionalidad
Innovación

Salesiano

Cristiano

CONTENIDOS BÁSICOS	<p>SIMATIC S7-1200 / S7-1500</p> <ul style="list-style-type: none"> - TIA v14. Novedades y licencias - Introducción, Hardware y Software <p>CONFIGURACIÓN DE EQUIPOS Y REDES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo con tabla de símbolos. - Bloques de programa. <p>COMUNICACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Ethernet / PROFINET. - Operaciones binarias y digitales. - Manejo de datos mediante bloques - Bloques de organización. - Herramientas de diagnóstico. - Interfaz hombre máquina
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	<p>Totalmente práctica, son cuatro jornadas presenciales de trabajo con ordenadores y autómatas. Esto posibilita que se planteen y resuelvan problemas de forma inmediata y con supuestos reales.</p> <p>El curso tiene una duración de 32 horas.</p>
EVALUACIÓN	<p>Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo</p>

AMBIENTE ESCUELA

3.2.4 JORNADAS TÉCNICAS PARA PROFESORES DE FP -CURSO SCHNEIDER

NIVEL - ESPECIALIZACIÓN

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir conocimientos y experiencia para programar equipos industriales: autómatas Modicon M221, variadores de velocidad Altivar32 y pantallas de interfaz hombre-máquina. - Descubrir y aplicar las ventajas de la nueva herramienta eléctrica Acti9 como captador y comunicador de datos con el fin de integrar el control y la automatización industrial eléctrica: el Smart Panel. - Preparar-experimentar una guía básica de prácticas..
DESTINATARIOS	<p>Se dirige a los profesores que imparten los módulos de Domótica, Robótica, Mecatrónica e Instalaciones Eléctricas y Automáticas en los ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.</p>

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Autonomía Iniciativa	Profesional Trabajo en equipo Mediación del aprendizaje Profesionalidad Innovación	Salesiano	Cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción al taller práctico SOMI - Introducción al hardware Modicon M221 - Introducción al software SoMachine Basic - Conceptos básicos de Modbus y Ethernet - Pantalla HMI Magelis - Variador de velocidad ATV32 - Presentación de la gama ACTI9, SmartLink y equipos de medida - Comunicación de la arquitectura PLC-HMI-ATV-SMRTLK-PM 			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	<p>Para evitar desplazamientos se utiliza el formato "formación presencial a distancia". De esta forma se puede organizar el tiempo y el espacio de la forma más óptima. Se utiliza un equipo-maleta que proporciona Schneider para realizar las prácticas que propone el profesor. El curso es muy práctico. Se experimentan las pautas básicas para la comunicación de equipos industriales mediante ejemplos pre-programados, aplicando los conceptos de la Industria 4.0 Duración: 20 horas en 10 sesiones de 2 horas.</p>			
EVALUACIÓN	Cuestionario al finalizar cada sesión			

AMBIENTE ESCUELA

3.2.5. JORNADAS TÉCNICAS PARA PROFESORES DE FP –CURSO FCA FIAT, Chrysler

NIVEL - ESPECIALIZACIÓN

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS

- Actualización tecnológica de los profesores en las tecnologías de FCA.
- Intercambiar experiencias profesionales.

DESTINATARIOS

Los profesores de electromecánica de los vehículos en los ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	<i>Personal</i> Autonomía Iniciativa	<i>Profesional</i> Trabajo en equipo Mediación del aprendizaje Profesionalidad Innovación	<i>Salesiano</i>	<i>Cristiano</i>
CONTENIDOS BÁSICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Curso TCT. Cambio robotizado con dos embragues en seco - Curso Diésel, cumplir las normativas anticontaminación Euro 6. - Curso Gasolina y JTS. la inyección directa de gasolina control de sondas Lambda y control de gases. - Curso general. 4 x 4. Aplicación en los vehículos (Giulia y Stelvio). - Curso Metano y GPL. Estas energías alternativas, cada vez se incorporan más en los vehículos actuales, por sus bajas emisiones contaminantes y bajo coste en consumo. - Sistemas de Seguridad y Confort. Últimos sistemas de seguridad que incorporan los vehículos actuales. <p>Todo este programa va acompañado con: desmontaje y montaje de motores, caja de cambios, diagnóstico de los sistemas de inyección, pruebas y verificación con los aparatos de control y medida y Wi Tech, etc.</p>			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	<p>Es presencial en aula-taller. Se alterna la teoría con las prácticas correspondientes. Se trabaja sobre motores, mecanismos y equipamiento de la última generación de FCA. Se establece un diálogo constante entre el profesor y el alumnado.</p> <p>Duración: 40 horas.</p> <p>Las fechas dependen de la disponibilidad de calendario de FCA. Se procura fijar en la primera semana de julio o de septiembre.</p>			
EVALUACIÓN	<p>Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.</p>			

AMBIENTE ESCUELA**3.2.6. JORNADAS TÉCNICAS PARA PROFESORES DE FP – CURSO ARTES GRÁFICAS**

NIVEL – ESPECIALIZACIÓN

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Dar una formación profunda y práctica de los principales estándares gráficos. Conocer herramientas y software asociado para su implementación y seguimiento. - Conocer las herramientas y aplicaciones que permiten verificar los archivos digitales - Conocer la normativa ISO 12647 y su implantación. 			
DESTINATARIOS	Profesorado de Artes Gráficas de Salesianos España			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Autonomía Iniciativa	Profesional Trabajo en equipo Mediación del aprendizaje Profesionalidad Innovación	Salesiano	Cristiano
CONTENIDOS BÁSICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Normativas de PDF. - Herramienta de control de PDF __ CALLAS PDFToolbox - Sistemas de control de Pruebas de color __ Sistema ORIS Color Tunner y Certified Proof [Certificación de pruebas] - Normativa ISO de artes gráficas centrada en la 12647-2 y en sus extensiones -7 y -8 (pruebas de color certificadas y de producción de digital) 			
OBSERVACIONES METODOLÓGICAS	Tiene una parte expositiva de materiales, técnicas y normas y otra parte de prácticas. Se comparten las innovaciones tecnológicas y las experiencias-logros del curso de cada uno de los centros. Duración: 14 horas.			
EVALUACIÓN	Los participantes rellenarán un cuestionario que evalúe los diferentes aspectos del proceso formativo.			

AMBIENTE ESCUELA

3.3. MAPA FORMATIVO DE INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

NIVEL - ESPECIALIZACIÓN

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar al profesorado para abordar los nuevos retos de las escuelas del siglo XXI. - Actualizarse en el desempeño profesional, adquiriendo un dominio de la psicología del aprendizaje y las metodologías activas. - Adquirir un compromiso personal en el proceso de actualización del centro. - Avanzar en una cultura de trabajo en equipo y actualización permanente en el centro. - Facilitar las transformaciones necesarias en los centros. 			
DESTINATARIOS	<p>Desde la Inspectoría se proponen itinerarios específicos para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directivos - Miembros de los equipos de innovación - Expertos en las diversas metodologías - Claustro y docentes 			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Flexibilidad Iniciativa	Profesional Trabajo en Equipo Profesionalidad Mediación del Aprendizaje Planificación Innovación	Salesiano Pertenencia	Cristiano Compromiso
CONTENIDOS BÁSICOS	<p>NIVEL 0. MARCO DE REFERENCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - El proceso de actualización en las Escuelas Salesianas <p>NIVEL BÁSICO I</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agrupamientos y organización de aula - Programación de aula. Metodologías activas - Evaluación formativa y auténtica <p>NIVEL BÁSICO II</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento eficaz - Herramientas TIC <p>FORMACIÓN COMPLEMENTARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento - Creatividad - Técnicas didácticas 			

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS

Este es un plan a medio y largo plazo con diferentes acciones formativas, cada una con una determinada duración, según su naturaleza.

Las acciones conjugarán teoría y práctica, de forma que el proceso incluya tanto formación como supervisión de la implementación. Para lograrlo, se utilizará de forma complementaria diversas modalidades: presencial, semi-presencial y online. Enmarcadas en esta propuesta, algunas acciones formativas serán inspeccionales y otras locales.

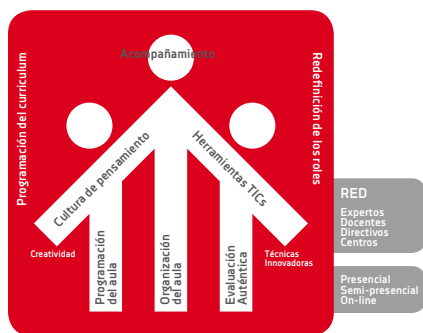
Desde la Inspectoría se ofrecerá apoyo continuado al proceso formativo, como una parte del Plan de acompañamiento a los centros, con acciones como:

- Crear y promover redes internas y externas.
- Ofertas formativas anuales para directivos, expertos y equipos de innovación.
- Iniciativas anuales formativas y de intercambio de experiencias
- Banco de formadores para el desarrollo de los Planes Formativos locales.
- Portal de innovación.

EVALUACIÓN

Será un proceso continuo y permanente. Con evaluación de cada acción formativa y evaluaciones periódicas del proceso y del propio Plan.

MAPA FORMATIVO EN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA



La elaboración del Plan formativo es un elemento esencial para poder realizar un proceso de actualización de cualquiera de nuestros Colegios. Su elaboración y acompañamiento es competencia del Equipo Directivo. Este Plan tiene

que ser una respuesta global y estructurada en el tiempo al sueño que cada centro haya realizado para su futuro. Para responder a las necesidades formativas de los Colegios, desde la coordinación inspeccional se ofrece una propuesta de un mapa e itinerario formativos que ayuden a cada centro a diseñar su Plan.

MAPA FORMATIVO PARA UN PROCESO DE INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

Con objeto de ser colegios Salesianos del siglo XXI, nuestros centros han de avanzar en cuatro líneas:

- Personalización del aprendizaje
- Redefinición de roles docente-alumno
- Reorganización del currículum
- Rediseño de los espacios de aprendizaje.

Para ello, se propone a los centros una formación sistemática en:

- I. Organización de aula/Programación de aula/ Evaluación formativa
- II. Herramientas TIC/Pensamiento eficaz
- III. Acompañamiento

Complementario: Creatividad/Técnicas didácticas

Desde la Inspectoría, se proponen itinerarios específicos para:

- Directivos
- Miembros de los equipos de Innovación
- Expertos en las diversas metodologías
- Centro/docentes

La formación ha de ser sistematizada, conjugando teoría y práctica, de forma que el proceso incluya tanto formación como supervisión de la implementación en el centro. Para lograrlo, se sugiere la utilización complementaria de las diversas modalidades: presencial, semi-presencial y online. Desde la Inspectoría se ofrecerá apoyo continuado al proceso formativo, como una parte del Plan de acompañamiento a los centros, con acciones como:

- Crear y promover redes internas y externas.
- Ofrecer anualmente ofertas formativas a directivos, expertos y equipos de innovación.
- Iniciativas anuales formativas y de intercambio de experiencias.
- Banco de formadores que facilite el desarrollo de los Planes Formativos locales.
- Espacio web de innovación.

PROPUESTA DE ITINERARIO FORMATIVO

PARA DOCENTES/CENTROS

MARCO DE REFERENCIA: El proceso de actualización en las Escuelas Salesianas Motivación, líneas nacionales y de la Inspectoría, Documentos Marco



BÁSICO I

EVALUACIÓN	ORGANIZACIÓN	PROGRAMACIÓN	
Iniciación a la evaluación formativa. Técnicas e instrumentos básicos.	Aprendizaje colaborativo-Cooperativo. Marco teórico (hermanos Jhonson)	Psicología del aprendizaje y pedagogías activas: IIMM, CCBB. y Neuropsicopedagogía. Paletas	NIVEL 1
Feedback en el aula	Aprendizaje colaborativo -Cooperativo: Gestión del aula y estructuras (Kagan)	Aprendizaje basado en proyectos (PBL)	NIVEL 2
Herramientas complejas de evaluación: Portfolios	Organización de aula y currículo. Distribución de agrupamientos e Integración del Aprendizaje Cooperativo en las programaciones de aula, de etapa, de centro.	Paisajes de aprendizaje y Aprendizaje-Servicio (APS)	NIVEL 3



BÁSICO II

HERRAMIENTAS TIC	PENSAMIENTO EFICAZ	
Información y alfabetización digital. Comunicación y colaboración. Seguridad.	Pensamiento eficaz 1 iniciación –conceptos clave- rutinas de pensamiento	NIVEL 1
Creación de contenidos	Destrezas de pensamiento	NIVEL 2
Resolución de problemas. Creación de contenidos.	Una escuela basada en el pensamiento. Introducción de las rutinas y destrezas en el Cu- rrículum de área, etapa, centro]	NIVEL 3



BÁSICO III

ACOMPANIAMIENTO	TÉCNICAS DIDÁCTICAS	CREATIVIDAD	
Vida psíquica- orientación- acom- pañamiento	Flipped Classroom	Psicología del aprendi- zaje y pedagogías activas: IIMM, CCBB. y Neuropsicopedago- gía. Paletas	NIVEL 1
Técnicas de Diálogo/ gestión emocional 1	Gamificación	Aprendizaje basado en proyectos (PBL)	NIVEL 2
Técnicas de diálogo y Gestión emocional 2	¿MONOGRÁFICOS? Contrato didáctico Estudio de casos Rincones Estrategias educa- ción emocional. Estrategias educa- ción en valores	Pensamiento visual	NIVEL 3

AMBIENTE ESCUELA

3.3.1. CURSOS PARA EXPERTOS EN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

NIVEL - ESPECIALIZACIÓN

ÁMBITO- INSPECTORIAL

OBJETIVOS

- Profundizar desde un enfoque teórico práctico en la metodología correspondiente.
- Crear red con el resto de expertos de los otros centros en la misma metodología.
- Potenciar un sistema de reflexión-acción que ayude a la innovación de los centros.
- Formarse para asesorar y ser referencia en el centro.

DESTINATARIOS

Docentes seleccionados por el equipo directivo (uno-dos por centro o sección) Cabe destacar que serán diferentes docentes para las diferentes metodologías.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	<i>Personal</i>	<i>Profesional</i>	<i>Salesiano</i>	<i>Cristiano</i>
	Flexibilidad Iniciativa	Liderazgo Trabajo en Equipo Profesionalidad Mediación del Aprendizaje Planificación Innovación		

CONTENIDOS BÁSICOS

- Curso Aprendizaje cooperativo.
- Curso Metodologías Activas.
- Curso Evaluación.

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS

Cursos online tutorizados, con una sesión presencial en Madrid a mitad de desarrollo.
En torno a 70-80 horas repartidas a lo largo de dos meses del segundo trimestre, y 5 presenciales.

EVALUACIÓN

Para evaluar la acción formativa los participantes rellenan un cuestionario al final del proceso.
El aprovechamiento del curso será evaluado en base al acceso y seguimiento de los temas, así como en la participación y realización de las distintas actividades.

AMBIENTE ESCUELA				
3.4. CURSO de FORMACIÓN INICIAL PARA DIRECTIVOS				
NIVEL – ESPECIALIZADA				
ÁMBITO- NACIONAL				
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Comprender, interiorizar y desarrollar la identidad de las Escuelas Salesianas como punto de partida de su trabajo. - Desarrollar las estrategias y habilidades directivas necesarias para una buena gestión humana del centro. - Analizar, elaborar y evaluar los diversos proyectos del centro - Gestionar la escuela a nivel administrativo y jurídico - Identificar, analizar e implementar procesos de calidad, innovación e investigación en la escuela. - Liderar pedagógicamente la escuela mediante la evaluación continua de los procesos educativos que se desarrollen. 			
DESTINATARIOS	Candidatos a ocupar cargos directivos a corto plazo. Personal al comienzo del ejercicio de sus funciones directivas especialmente si con anterioridad no han desarrollado ninguna formación específica. La convocatoria está abierta a SDB y FMA de toda España.			
COMPETENCIAS QUE DESARROLLA	Personal Coherencia Flexibilidad Autonomía Iniciativa	Profesional Liderazgo Delegación Profesionalidad Mediación Del Aprendizaje Planificación Innovación	Salesiano Identidad Carismática Pertenencia Opción Preferencial Asistencia Salesiana	Cristiano Experiencia de fe

**CONTENIDOS
BÁSICOS**

- 1. La identidad de las Escuelas Salesianas.**
 - 1.1. Raíces cristianas.
 - 1.2. Orígenes Carismáticos de la Misión Salesiana y su desarrollo en España.
 - 1.3. La Escuela Salesiana dentro de una pastoral juvenil orgánica: cuadro fundamental de referencia.
 - 1.4. Misión, visión y valores de la Escuela Salesiana: su propuesta educativa.
 - 1.5. El Sistema Preventivo como modelo de educación.
 - 1.6. El perfil del educador salesiano.
- 2. Función directiva y Recursos Humanos.**
 - 2.1. Introducción a la Función Directiva en organizaciones educativas.
 - 2.2. El liderazgo en la dirección del centro escolar.
 - 2.3. La comunicación en las organizaciones educativas.
 - 2.4. Gestión del clima en las organizaciones educativas.
 - 2.5. La selección y formación de recursos humanos en las organizaciones educativas.
 - 2.6. El conflicto, la negociación y el consenso de una organización educativa.
 - 2.7. Estrategias de marketing educativo y gestión comercial de instituciones educativas.
 - 2.8. Habilidades directivas: trabajo en equipo, reuniones, uso del tiempo, motivación.
 - 2.9. La gestión de personas en las Escuelas Salesianas.
- 3. Programación de proyectos.**
 - 3.1. Introducción: la importancia de una buena programación y su seguimiento.
 - 3.2. El Proyecto Educativo de centro.
- 4. Organización y gestión de centros concertados.**
 - 4.1. Introducción al marco de derechos y libertades en educación en España. Legislación escolar.
 - 4.2. Relación del centro educativo concertado con la Administración: el concierto educativo, convenios y subvenciones.
 - 4.3. Actividades y servicios complementarios y extraescolares.
 - 4.4. Las relaciones del centro educativo concertado con la Comunidad Educativa I. Las relaciones laborales.
 - 4.5. Las relaciones del centro educativo concertado con la comunidad educativa II. Relaciones con las familias.
 - 4.6. Auditoría documental y transparencia.
 - 4.7. La gestión económica, la financiación de los centros concertados y régimen tributario.
- 5. Calidad en la gestión Educativa.**
 - 5.1. La responsabilidad de la dirección en la implantación de sistemas de calidad.
 - 5.2. Herramientas y procesos para la mejora continua.
 - 5.3. Funcionamiento de los equipos para una dirección de calidad.
 - 5.4. La estrategia y la planificación como elementos clave de la calidad en la gestión educativa.
- 6. Actualización pedagógica-pastoral.**
 - 6.1. Criterios para el desarrollo de un proceso de actualización pedagógico-pastoral en las escuelas salesianas.
 - 6.2. Marco de actualización: Qué actualizar, ejes de innovación y vectores de cambio. Cómo actualizar, Fases de cambio.
 - 6.3. Instrumentos para la valoración de la situación actual.
 - 6.4. Indicadores para el seguimiento de los procesos de actualización.
- 7. Proyecto final.**
 - 7.1. Presentación.
 - 7.2. Elaboración.

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS

Este plan de formación tiene una estructura modular y pretende responder al perfil de directivo que hemos diseñado. Optamos por una estructura mixta de formación (presencial y online) para procurar garantizar tres elementos clave: El valor del contacto directo, las relaciones y el trabajo en equipo (parte presencial).

La necesaria adaptación a los ritmos personales y de trabajo de los directivos (parte online).

La elaboración de un proyecto final que contenga un programa de mejora sobre alguna de las realidades de su centro.

Cada módulo formativo puede tener una carga lectiva presencial y otra online, en función del número de horas total de cada uno de ellos.

Al finalizar los módulos, se deberá realizar un proyecto final de dirección que servirá para la necesaria síntesis personal y evaluación de cada uno de los alumnos.

El curso tendrá consideración de Experto Universitario en Dirección de Centros Educativos, título expedido por la Universidad Internacional LiberQuaré.

Un curso escolar, con tres semanas de carácter presencial (una cada trimestre). En cada semana se desarrollarán dos módulos, y posteriormente se desarrollará la correspondiente parte online.

EVALUACIÓN

El principal elemento de evaluación será la elaboración del proyecto final del curso, que tendrá un peso de un 60% de la nota final, será fundamental evaluar hasta qué punto cada uno ha sido capaz de personalizar y llevar a su realidad el proceso formativo. El desarrollo de los módulos tendrá un peso del 40% de la nota.

AMBIENTE ESCUELA

3.5. CURSO PARA COORDINADORES DE PASTORAL

NIVEL – ESPECIALIZADO

ÁMBITO- NACIONAL

OBJETIVOS

El punto de partida de cualquier plan de formación es la realización de un perfil detallado del sujeto de la formación. Una vez definido el perfil, el plan debe orientarse a su consecución. Algunas características básicas deberían ser:

- Persona de fe con experiencia creyente y compromiso eclesial.
- Persona con sensibilidad hacia la Espiritualidad Juvenil Salesiana.
- Persona con conocimientos y experiencia de qué es la escuela, su organización, sus dinámicas propias...
- Persona con formación en aspectos teológicos y teóricos de la pastoral juvenil salesiana.
- Persona con vivencia y conocimientos de la pedagogía salesiana.
- Persona con liderazgo, capacidad de organización y entusiasmo.
- Persona con sintonía con la realidad actual de los jóvenes.
- Persona con una especial sensibilidad a los jóvenes más necesitados.
- Persona con apertura a la realidad social.

DESTINATARIOS

Coordinadores de pastoral en nuestras escuelas, que estén en el ejercicio de sus funciones, tanto a nivel general como de etapa.
 Personas que vayan a ejercer funciones de coordinación de pastoral en un futuro próximo.
 Otros miembros de equipos de pastoral o agentes de nuestras escuelas que se estime que, por el tipo de formación, pueden aprovechar la experiencia.
 La convocatoria está abierta a SDB y FMA de toda España.

COMPETENCIAS QUE DESARROLLA

Personal Coherencia Discreción Iniciativa	Profesional Liderazgo Profesionalidad Planificación Innovación	Salesiano Identidad Carismática Pertenencia Acompañamiento Opción Preferencial Optimismo y alegría Asistencia salesiana	Cristiano Experiencia de Fe Experiencia Celebrativa Compromiso Cristiano
---	---	---	--

**CONTENIDOS
BÁSICOS****Módulo 1: El perfil del coordinador de pastoral. La Pastoral Juvenil Salesiana. Cuadro fundamental de referencia.**

- 1.1. La figura del coordinador de pastoral. Elementos vocacionales.
- 1.2. Introducción. Conceptos previos: educación, evangelización, relación entre ambas, pastoral juvenil...
- 1.3. El cuadro de referencia de la Pastoral Juvenil Salesiana (SDB) y de las Líneas Orientativas de la Misión Educativa LOME (FMA).
- 1.4. La propuesta educativa de las escuelas salesianas.
- 1.5. La pedagogía salesiana: el Sistema Preventivo y su relectura hoy. El sistema preventivo y la relación educativa.
- 1.6. Perfil del educador salesiano.
- 1.7. Realidad de los destinatarios.

Módulo 2: Elementos teológicos para un coordinador de pastoral.

- 2.1. Introducción a la fe cristiana.
 - Revelación y Palabra de Dios.
 - La fe como respuesta a Dios.
 - La comunidad de la Iglesia como sacramento de salvación.
 - La teología como reflexión sistemática sobre la fe.
- 2.2. Introducción al Misterio del Dios trinitario, revelado en Jesús el Cristo.
 - Vida, mensaje y obras de Jesús.
 - La muerte de Jesús.
 - La resurrección de Jesús.
 - Dios Padre, Dios Hijo, nuestro Señor Jesucristo, Dios Espíritu Santo.
- 2.3. La Iglesia, carisma e institución: ser y misión.
 - El anuncio de la salvación.
 - La celebración de la salvación.
 - El testimonio de la salvación.
 - Relación Iglesia y mundo hoy.
- 2.4. Teología bíblica.
- 2.5. La evangelización en el mundo juvenil: contexto - claves - evangelizador.

Módulo 3: El Proyecto Educativo de la Escuela- Evangelización y educación en la escuela

- 3.1. Sentido del Proyecto Educativo.
- 3.2. Elementos fundamentales del Proyecto Educativo.
- 3.3. La animación pastoral del Proyecto Educativo (documento marco).
- 3.4. La pedagogía de los umbrales.
- 3.5. Los itinerarios diversificados (oferta diversificada).
- 3.6. Lugar de la oferta explícita de fe en la escuela.
- 3.7. Evangelización y currículum.

Módulo 4: Liderazgo y gestión de equipos. Animación de los educadores como agentes de pastoral.

- 4.1. El liderazgo en las organizaciones educativas.
- 4.2. Autoconocimiento, vinculación con la Institución.
- 4.3. Trabajo en equipo.
- 4.4. Formación de educadores.

Módulo 5: El acompañamiento de los destinatarios y educadores

- 5.1. Concepción del acompañamiento en la PJS.
- 5.2. Cómo acompañar pastoralmente en la escuela u otro ámbitos.
- 5.3. El proceso de acompañamiento: Elementos fundamentales para acompañar a destinatarios y educadores.
- 5.4. Inspiración carismática: Don Bosco y el acompañamiento.

Módulo 6: Talleres: elementos prácticos, reflexión compartida, buenas prácticas...**Módulo 7: Proyecto-Síntesis final.**

- 7.1. Proyecto de capacitación personal.
- 7.2. Proyecto de actualización pastoral.

OBSERVACIONES METODOLÓGICAS

Este plan de formación tiene una estructura modular y pretende responder al perfil de coordinador de pastoral que hemos diseñado. Optamos por una estructura mixta de formación (presencial y online) para procurar garantizar dos elementos clave:

El valor del contacto directo, las relaciones y el trabajo en equipo (parte presencial).

La necesaria adaptación a los ritmos personales y de trabajo de los directivos (parte online).

Cada módulo formativo puede tener una carga lectiva presencial y otra online, en función del número de horas total de cada uno de ellos. En ese caso, se deberá garantizar la necesaria continuidad entre ambas partes.

Al final, se deberá realizar un proyecto final que servirá para la necesaria síntesis personal y evaluación de cada uno de los alumnos. Este proyecto cobrará una gran relevancia, ya que será el momento adecuado para que cada uno de los alumnos pueda realizar una personalización del contenido de la formación y una adaptación a su propia realidad de dicho contenido.

Por otra parte, el curso tendrá consideración de Experto Universitario, título expedido por la Universidad Internacional LiberQuaré.

Un curso escolar, con tres semanas de carácter presencial (una cada trimestre). En cada semana se desarrollarán varios módulos.

EVALUACIÓN

El principal elemento de evaluación será la elaboración del proyecto final del curso, que tendrá un peso de un 60% de la nota final, será fundamental evaluar hasta qué punto cada uno ha sido capaz de personalizar y llevar a su realidad el proceso formativo. El desarrollo de los módulos tendrá un peso del 40% de la nota.

Evaluación del plan y de las acciones formativas

Evaluar es dar valor a las personas y a su capacidad de superación y mejora continua. Es necesario articular un procedimiento que nos permita conocer la eficacia de la formación, y más en concreto, de lo previsto en este Plan Inspectorial. Sin una adecuada revisión de las cosas que hacemos, corremos el riesgo de la inercia o de la inoperancia.

Queremos concluir este Plan de Formación haciendo una breve referencia al sistema de evaluación que seguiremos, haciendo hincapié en la evaluación de las personas; la evaluación de las acciones formativas y del mismo plan en sí.

La evaluación de las personas

Verificar el desarrollo personal

Las personas que participen en una formación, sea de las previstas en este plan o de otra naturaleza, deberán reportar la validez de la formación recibida. A tal fin se crearán una ficha de evaluación personal, que se valorará posteriormente.

Todo educador, en la medida que se defina en cada casa, deberá proceder a alguna forma de evaluación que tendrá un marcado carácter de acompañamiento. El punto de partida de este acompañamiento será la tabla de competencias con sus diferentes niveles de adquisición. En cada colegio se establecerá un procedimiento regular de entrevistas de acompañamiento que sea realista, en el cual se reportará la información recibida a través de las encuestas de autoevaluación, de evaluación por parte del equipo directivo y de evaluación del desempeño. De

estas entrevistas saldrán medidas concretas de mejora continua y de formación.

El período de formación inicial del profesorado de nueva incorporación se concluirá con un informe elaborado por el Director del Colegio según indica el Directorio Inspectorial en su n° 194: «Durante los tres primeros años, todas las personas contratadas, aunque estén en situación laboral fija, serán objeto de una evaluación anual, con patrones inspectoriales comunes para medirlo, por parte del órgano correspondiente, también responsable de fijar dichos patrones en cada ambiente. El resultado de la evaluación del tercer año se entregará al responsable inspectorial del ámbito correspondiente y también al Inspector».

Este informe supondrá la finalización de un proceso en el que el profesor/educador ha participado en las actividades inspectoriales del fin de semana y semana completa de profesores de reciente contratación y se han realizado los encuentros locales previstos en el presente plan.

El reporte con el responsable local

Si bien los educadores de nueva contratación tienen definido este reporte o acompañamiento interno; abogamos por una fórmula similar para todo educador. Este diálogo de contraste se realizará acorde con nuestro estilo de familiaridad, y estará enfocado a motivar, reconocer y estimular el desarrollo de cada persona.

El Plan de mejora personal

El plan de mejora personal es el resultado coherente de la evaluación. No tendría sentido evaluar sin percibir la necesidad de la mejora en algún campo concreto. De la valoración correspondiente a cada curso, se derivarán los planes personales de formación, adaptados a las necesidades de las personas.

La evaluación de las acciones formativas: cursos, jornadas, etc.

Questionarios de la acción formativa

Todas las acciones formativas concluirán con la correspondiente evaluación. A tal fin se crearán una ficha de evaluación de la acción formativa (jornada, curso...) correspondiente.

Para su seguimiento, se creará un registro de las acciones formativas inspectorales, para verificar en el medio plazo la oportunidad de cada una de ellas, o establecer las debidas modificaciones y mejoras.

La evaluación del Plan de Formación

Anualmente

Cada curso, los responsables junto a los equipos educativos de cada ambiente pastoral realizarán una revisión de la formación dada, valorando sus logros y modificando aquello que sea necesario.

Trienalmente

Con carácter trienal, se hará una revisión de todo el plan, incluyendo las novedades que sean necesarias, tanto en cuanto a las competencias enunciadas, como a las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación.

documentos

SALESIANOS SANTIAGO EL MAYOR

- 01** Plan Inspectorial de Animación Vocacional
- 02** Proyecto Inspectorial de Formación
- 03** Plan de Acción Pastoral en la Escuela
- 04** Líneas estratégicas 2017-2022 de nuestras escuelas
- 05** Plan de formación en el ambiente de escuela