

Relación: **EDUCADOR vs ORGANIZACIÓN ESCOLAR**

Colegio: **SANTA M^a DEL PILAR**

Ciudad: **ZARAGOZA**

Líderes del grupo: Maite Dalmau, *José Luis Andrés*

Miembros del grupo:

Cristina García

María Buil

Ana Casajús

Inés Orce

María Lainez

Leire Terradillos / Aiala Lekuona

José Antonio Casorrán

Carlos Navarro

Belén Álvarez

Mario Cervera

¿Qué elementos constituyen esta relación?

¿Qué se incluye en su título?

INFANTIL-PRIMARIA

Tras dinámica en papel continuo donde cada uno plasmó sus ideas en torno a esta relación, aparecieron los siguientes elementos:



Tras esta reflexión, y dada la amplitud de la relación, acordamos unánimemente centrarnos en estos 3 puntos:

1. HORARIOS-ESPACIOS-FLEXIBILIDAD.
2. VERTICALIZACIÓN-METODOLOGÍA
3. ORGANIGRAMA-ESTRUCTURA



SECUNDARIA

Los podríamos agrupar en cuatro grandes bloques aunque los dos primeros están muy relacionados:

Todo lo que tiene que ver con los **educadores**, desde su contratación hasta cómo se trabaja en los distintos equipos, pasando por sus relaciones laborales, su acompañamiento y seguimiento por parte del equipo directivo y la comunicación que debe existir entre todas las partes.

El segundo bloque sería **liderazgo**, o mejor dicho el tipo de liderazgo que debe haber en un colegio marianista, en el que la relación es el punto fuerte. Tendríamos que pensar en todo lo que tiene que ver con el acompañamiento, la cercanía, la escucha, el seguimiento, la transparencia, el cuidado de las relaciones humanas, la coherencia y los reconocimientos a los educadores.

Un tercer bloque, y puede ser el más importante, sería todo lo que tiene que ver con nuestras fuentes, nuestra tradición y nuestra razón de ser: la **Identidad**. La necesidad de crear y ser comunidad colegial y de tener un proyecto común para todos los ámbitos del colegio, de estudiar la relación que debemos tener entre los tres ámbitos colegiales, lo académico, lo pastoral y lo extracurricular.

Nos faltaría el último de los bloques en donde tendríamos todo lo referente a lo **organización** colegial, a lo que nos mueve el día a día. Un buen resumen de este punto sería llevar el PEC a nuestro quehacer diario. Como ejemplos concretos sería todo lo que tiene que ver con los horarios, agrupaciones, programaciones, espacios,....

Listado que salió en la reunión:

- *Acompañamiento del profesor, relaciones laborales*
- *Los tres ámbitos que educamos, académico, pastoral y extraescolar, ver cómo se relacionan*
- *sentirse en un proyecto común*
- *Horarios de los alumnos*
- *Liderazgo y relaciones humanas*
- *Equipos de trabajo: áreas, departamentos*
- *Espacios*
- *Agrupaciones*
- *Identidad del personal: más fiel o menos*
- *Trabajar la comunidad colegial*
- *Como poner todo lo que pensamos como profesores, lo vamos a necesitar*
- *Tema administración colegial, plan de comunicación, plan de inversiones-Dar coherencia*
- *Reconocimientos*
- *El PEC llevado al día a día*
- *contrataciones .. primar más lo que queremos*
- *Seguimiento del personal, filtrado*

Luces y sombras que descubrimos acerca de esta relación en el colegio.

INFANTIL - PRIMARIA

1. HORARIOS-ESPACIOS	
LUCES	SOMBRAS
Entorno privilegiado	No aprovechamiento del parque grande
Aulas variadas, bien equipadas	En infantil falta de espacios para apoyos
Personal preparada para saca provecho a los espacios, flexible. Titulación facilita proyecto bilingüe	Sesiones estranguladoras de 45min
Espacios amplios de patio y horarios de recreo diferentes, no coincidentes Primaria y Secundaria e infantil en los diferentes grupos	Pocos espacios verdes y Miedo a pedir recursos para el patio. La no coincidencia de horario de recreo dificulta las relaciones sociales entre los profesores durante este rato en infantil.
En infantil mucho mimo y vigilancia en el recreo	En infantil no tener un espacio agradable habilitado para el encuentro de profesores
Cada vez más desdobles, especialmente en infantil	Ampliar desdobles en infantil e implantar más en primaria y Secundaria
En infantil mucha jornada con el tutor	En 1º y 2º de primaria más horas de inglés que de lengua
Hora liberada para coordinación de curso	Se ha perdido la coordinación de ciclo
Cierta flexibilidad en horario cuando hay pareja pedagógica	No haber debatido en claustro proyecto de apertura de espacios. Cada uno según criterio o cada pareja según sintonía
Disposición de escucha de diferentes propuestas desde las direcciones de etapa	En ciertos temas en primaria mucho secretismo, como asignación o criterios para asignación de tutores a cursos/grupos.

2. VERTICALIZACIÓN - METODOLOGÍA

LUCES	SOMBRAS
Comisión verticalización lectoescritura infantil-primaria con presencia de directora de infantil	No presencia del director de Primaria en dicha comisión
Verticalización de las áreas y liberación de horas para ello en primaria	No se liberan horas para verticalización lectoescritura
Semejanzas de metodología entre infantil y primaria en el tema PROYECTOS y COOPERATIVO	Direcciones líderes eficientes y buen acompañamiento para generar estilo propio
Coordinadora de bilingüismo	Falta de verticalización de storytelling, repitiéndose mismo cuento en infantil y en primaria
Claustro con inquietudes y motivación a hacer las cosas bien, a mejorar, a innovar...	Respetar acuerdo respecto metodologías instauradas desde Comité Pedagógico
	Falta de claridad y liderazgo en el camino metodológico iniciado
	Comunicación de los coordinadores respecto lo que se habla en las reuniones de coordinación. Falta de transparencia
Cada vez más trabajo por proyectos en los diferentes cursos	Que queden plasmados los proyecto que trabaja cada promoción para no repetir contenidos
	Falta de seguimiento y apoyo a proyectos muy bien elaborados y con mucho trabajo detrás como PLC, el PELIN, planes lectores, Planes de acción tutorial con dinámicas y sesiones...
Los pocos encuentros entre todas las etapas (día del Padre Chaminade, claustros, AM...) se respira muy buen	Muy poco contacto y convivencia entre las etapas

ambiente entre toda la comunidad educativa	
--------------------------------------------	--

<h3>3. ORGANIGRAMA</h3>	
LUCES	SOMBRAS
Poder proponer cosas, y ser escuchado y aceptado	Falta de reconocimiento o ánimo en algunos momentos por el trabajo bien hecho
En el organigrama está contemplado toda la realidad del colegio	En equipo directivo falta persona referente de bilingüismo
Todo el mundo es colegio	Sensación de que el colegio son 4 colegios
Que se nos pregunte sobre la persona del director General	Varias direcciones de persona de la misma etapa (Secundaria)
Que se planifique por lo menos una entrevista anual con el director de etapa	Dejarlo a la voluntad del docente, sin animar a ello en etapa primaria. Falta de interés
	Falta de presencia del director general en las etapas de infantil y Primaria

SECUNDARIA

LUCES

Nuestro grupo ve una **gran oportunidad** en este trabajo, en el **REM**. Estamos convencidos que trabajar desde la **identidad** es un acierto gracias a que en estos momentos vemos el **claustro** bastante **identificado** con ella y que se intenta cuidar desde todas los niveles. La identidad se trabaja n la formación, en distintas charlas, con la presencia,... Nos jugamos mucho en este punto y puede ser lo fundamental de cara al futuro.

Otro punto muy importante de nuestra relación educador - organización escolar es la **inquietud** que existe en todos los miembros de la comunidad colegial por la **coordinación**. Coordinación entre ámbitos, entre etapas, entre curso, entre áreas,.....

Y por último una gran LUZ en estos momentos es que no se encuentra nadie **remando a la contra** y esto lo tenemos que aprovechar. Es esencial para un buen comienzo.

Listado que salió en la reunión:

- *Inquietud en la coordinación de todos los niveles: institución, dirección, profesores,...*
- *EL REM es una gran oportunidad*
- *La Identidad. Se intenta cuidar desde todos los niveles: formación, charlas, presencia, ... Nos jugamos mucho en este punto. Puede ser el fundamental.*
- *Nos sentimos identificados con muchos profesores.*
- *Ahora no hay nadie remando en cobra*

SOMBRAS

Al hablar de las sombras tenemos que empezar a hablar del **seguimiento que hacemos en las contrataciones**. En estos momentos tenemos el mentorado pero se puede quedar corto. Necesitamos hacer más hincapié en temas de preparación de clases, didáctica, convivencia, evaluación, ideario, desarrolla personal,... Tenemos que tener un plan muy ambicioso de **acompañamiento** al personal nuevo y aunque sea doloroso, ser valientes en los despidos. No esperar a que sea demasiado tarde. Si se ve que una persona no encaja tenemos que tomar decisiones pronto.

En línea del acompañamiento del personal tenemos como reto estudiar las **funciones del educador** y dentro de éstas ver que se les pide, lo que se ha tirado de su *gratuidad* y su *capacidad de servicio*. Tenemos un serio déficit en los incentivos y en los reconocimientos, no sabemos cómo hacerlo de una forma equitativa. Si logramos ser claros en estos puntos conseguiremos disminuir el grado de "funcionariado" que existe en parte de los educadores. Podemos llegar a vivir nuestra profesión sin vocación

Por otra parte nos falta mucha coordinación. Podemos llegar a ser tres o cuatro colegios por falta de ella. Nos falta coherencia en muchos aspectos: convivencia, líneas educativas (metodología), salidas fuera del aula, acción tutorial. Tenemos que conseguir dejar claro el ESTILO que queremos como colegio.

No nos podemos olvidar de la falta de relevos que tenemos en todos los niveles de la organización. Necesitamos un plan de relevos en las distintas responsabilidades. Este plan debe ser transparente y conocido por todos.

Nuestra última sombra que comentamos en nuestro grupo fue la atención a la diversidad. Somos un colegio que trabaja para la media. Por ahora se sigue entendiendo por parte del personal que la atención a la diversidad es la atención al distinto. Necesitamos un cambio de mentalidad y de forma de trabajar. La atención a la diversidad debe ser un pilar esencial en nuestros colegios

Listado que salió en la reunión:

- *No hay relevos en los puestos de dirección, coordinación. Se necesita un plan de formación/sucesión interno (existe un plan provincial para directores.*
- *Somos muy funcionarios. Esta es mi profesión y punto.*
- *Se ha tirado mucho de la gratuidad, el servicio.*

- Ver incentivos y reconocimientos. Falta dimensionar lo que se pide. También falta especificar el estilo que queremos.
- No se hace un seguimiento del personal: contrataciones, despidos: Si uno no encaja en dos años, hay que tomar medidas. Alguien debe hacer ese seguimiento. Hay que ver la implicación y el estilo.
- No hay coherencia en la línea en la que trabajamos las salidas, las aulas de la naturaleza.
- Tampoco hay coherencia en las líneas de acción en convivencia
- Hay decisiones que no deben tomar sólo los tutores. Decisiones de ir o no de aulas.
- La atención a la diversidad la vemos como atención al distinto. Tenemos que pensar en la inclusión, en la personalización de la educación.
- No estamos el tiempo suficiente con los "15" alumnos que lo necesitan. El resto se educan solos.

¿Con qué medios cuenta el colegio en los ámbitos curricular, extracurricular y pastoral para educar esta relación?

Tenemos una estructura muy potente en los tres ámbitos y esto se demuestra también en el propio equipo de dirección en el que está representada la parte académica, la pastoral y la extraescolar. Esta estructura nos permitiría dar una vuelta a la atención a la diversidad y tratarla desde la inclusión.

Los espacios que disponemos son atractivos y suficientes pero poco eficientes y poco prácticos. Necesitamos transformarlos para hacerlos flexibles, actuales y útiles. La mayor parte de los educadores es gente muy vocacionada, tiene una inquietud muy marcada por el cambio. Disponemos de tiempos de reunión (aunque podrían ser mayores) para la coordinación. y formación de los que hay que destacar la formación de la Red respecto a directores y pastoral.

El mentorado es una muy buena oportunidad para empezar a trabajar el estilo, la identidad y la profesión pero necesita una ampliación de objetivos y mayor rigor, tal y como hemos comentado anteriormente.

Por último, comentamos que la presión de presión a la que estamos sometidos por parte de la administración, nos tiene que servir para cambiar. La tenemos que ver como una oportunidad y no sólo como una amenaza.

Listado que salió en la reunión:

- Hay una estructura potente en los 3 ámbitos
- La dirección siempre ha estado dispuesta a la escucha.
- En el ED están todos los ámbitos.
- Hay gente vocacionada.
- Hay tiempos de reunión
- En la red también hay apoyo: reuniones, formación,
- El mentorado, aunque habrá que darle una vuelta y ampliarlo a todos los ámbitos.
- Existe formación de la red a los directores y pastoralistas.
- Inquietud por el cambio, por cambiar las cosas.
- La presión de la Administración (DGA) nos hace, nos obliga, a cambiar ciertas cosas; tiene que ser un recurso que tenemos que verlo como oportunidad.
- La estructura permitiría atender a todos los alumnos. Poder incluir a todos. La atención a la diversidad por inclusión.
- Tenemos los espacios pero necesitamos cambiarlos. No son prácticos.

¿Cuál es la presencia de esta relación en los documentos de nuestra tradición y en la Propuesta Educativa?

La implicación del equipo se ve reflejada en la lectura y trabajo sobre los documentos recomendados y que nos repartimos. Nos removi6 y a cada uno nos aport6 algo diferente, seguro. Y si lo ley6ramos en otro momento, destacar6amos puntos totalmente diferentes, pero esto es lo que destacamos en la lectura dial6gica. Debo aclarar que 4 de los documentos recomendados no me fue posible encontrarlos.

A continuaci6n se6alaremos los aspectos que m6s nos han llamado la atenci6n de dichas lecturas.

A. Manual de pedagog6a marianista (Hoffer)

- Importancia de situar al ni6o en el centro. Trabajo con el ni6o.
- Importancia de la colaboraci6n, de los resultados del conjunto, desde la humildad y sencillez de cada uno. Anteponer el bien com6n al individualismo.
- Armon6a del conjunto que persiguen un mismo fin.
- Colegio como prolongaci6n de la familia.
- Debate sobre necesidad tambi6n de reconocimiento al conjunto, pues aun no teniendo posibilidad de mejora laboral se puede agradecer o gratificar de otras maneras.

B. Educar. (Luis Mar6a Lizarraga). Nos confundimos con Carta n64 ¿?

- Importancia del ideario que marque el camino, tener un car6cter propio.
- Valores que tiene su ra6z en el Evangelio y que tienen que estar muy presentes en todos y cada uno de los educadores.

C. Educadores en los colegios marianistas, (A. Tu6n coord). No lo conseguimos.

D. Colecci6n Educaci6n marianista:

* Tomo 4: Identidad de la educaci6n marianista:

P6g. 102-107: Un clase en 1830: ya estaba inventada la figura de los coayudantes... Nos hizo que pensar.

P6g. 175-180: Caracter6sticas SM: s6ntesis de los 5 grandes elementos comunes de la tradici6n educativa.

Pags. 335-344: aplicaci6n en EEUU: base de la educaci6n integral para colaborar en la misi6n evang6lica de la Iglesia.

P6gs. 347-353: aplicaci6n en Francia. Retoma de nuevo las 5 car6cter6sticas.

- Tener en cuenta espacios y tiempos, pero siempre antes a las personas.

- Importancia del consenso en cualquier iniciativa. Para eso deben existir espacios y tiempos para los debates dirigidos por líderes eficaces y poder llegar a consensos.
 - Gran reto de preparar para la sociedad del futuro, en un mundo cambiante e impredecible...
- * Tomo 5: Praxis de la educación marianista.
- Espiritualidad marianista por ósmosis.
 - Agradecimiento a la congregación Marianista su continuo apoyo, presencia, ejemplo....
- * Tomo 6: Liderazgo y animación:
- Comunidad de personas que trabajan en una misión común. Nos extendemos en la necesidad de cuidarnos más entre nosotros, de sentir el espíritu de familia también en cada claustro (claustros que opinamos deben dar un giro a ser espacio y tiempo de encuentro y debate pedagógico para poder llegar al consenso que antes hemos nombrado), dar lo mejor de nosotros mismos.
 - Líder que produzca ilusión, que crea en el proyecto, que tenga los objetivos claros; como el director de orquesta, que sepa sintonizar todos los diferentes instrumentos para crear una melodía única.
- E. La Escuela Católica, (Javier Cortés)
- Diferentes adhesiones en la Escuela Católica, y necesidad de que las nuevas incorporaciones se adhieran al máximo posible al ideario Marianista, que compartan la misión educativa desde una experiencia de fe. Que no se prioricen los títulos, sino los valores de la persona y la vivencia de la fe.
 - Un buen proceso de selección no busca comprobar, sino enamorar.
 - Carisma compartido entre seglares y religiosos.
 - Mejorar lo que se está haciendo, conociendo y valorando la buena base de la que partir, la pedagogía Marianista.
- F. Una tradición que nos mantiene vivos, (J.A. Viguera y J.L. Trávez). No lo encontramos.
- G. Ser para educar y educar para ser, de J.Mª Arnaiz. No lo encontramos.

OTRAS LECTURAS O FUENTES:

GONZALEZ, MªTERESA. Organización y gestión de Centros Escolares. Dimensiones y procesos. Cap.3. La estructura como dimensión de los centros escolares. Pearson.

- Demasiado teórico. No nos aportó mucho.

NAIR, PRAKASH. Diseño de espacios educativos. SM.

- Libro que se nota escrito por un arquitecto donde prevalecen los espacios bonitos y amplios, pero sin el objetivo muy claro de cada espacio. Puede

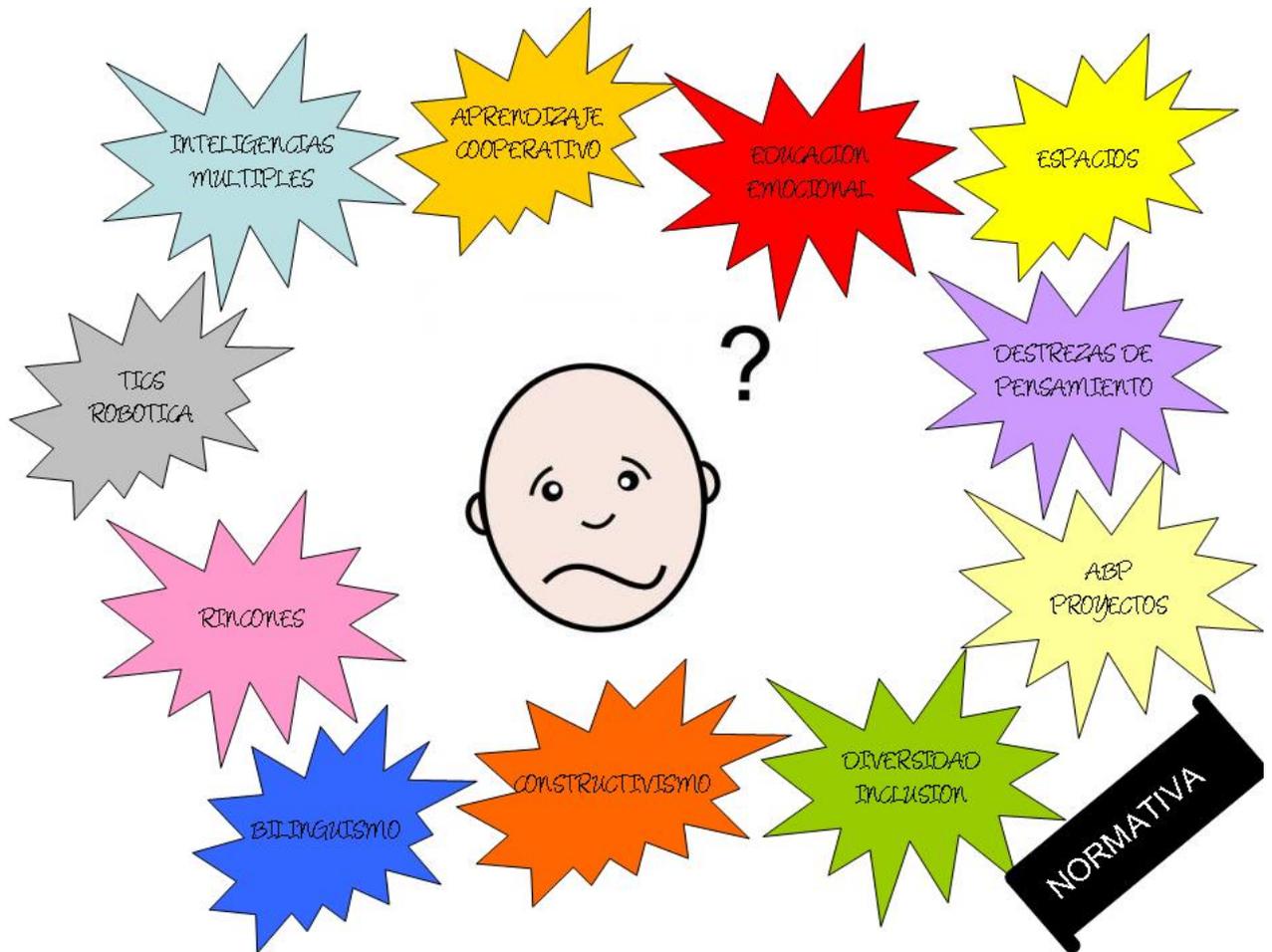


ayudarnos para crear espacios agradables, sabiendo que lo que debe ir
delante de crear un espacio bonito es la reflexión sobre el ¿Para qué?

VÍDEO DE YOUTUBE: EDhub: Building a 21st Century Space to Transform Learning
<https://www.youtube.com/watch?v=cFyaZtW2iAY>



¿Qué aporta la pedagogía actual a esta relación?



¿Qué modelo de escuela (organización de las personas, metodologías, espacios, propuestas extracurriculares, ámbito pastoral, acción tutorial, agrupamientos y horarios, liderazgo, diseño del currículo...) favorece y potencia esta relación?

Haz propuestas concretas de transformación del colegio respecto a esta relación.

Imprescindibles:

A: 100%

Partir de valores a potenciar. El currículo no es lo primero. Currículo para la vida, no para aprobar.

Líderes accesibles, próximos, COHERENTES, y que se sientan colegiados.

Cultura del cuidado y respeto, cuidado de la casa común.

Equidad y justicia entre etapas.

Priorizar la atención a la diversidad a la hora de hacer los agrupamientos y los horarios

Líder que sepa valorar y hacer partícipes a todos. Reconocimientos y posibilidad de promocionar

B: 95%

Liderazgo pedagógico y compartido. Equipo directivo algo más que gestores; acompañar, alentar, escuchar, ayudar a avanzar...

Plan vertical de acción tutorial no solo de etapa si no de centro.

Conocer mis funciones y lo que se espera de mi

Estilo propio de educación marianista.

Convivencia: ir todos a una y seguir las pautas.

C: 89%

Apostar por lo pastoral
Cuidar las contrataciones para cuidar y mantener la pastoral viva y activa.
Ofertas que sean muy significativas y cuidadas en lo pastoral
La evangelización es nuclear por lo que todos los educadores deben estar comprometidos y debe tener mayor presencia en el día a día. Asegurarse de que lo pastoral no muere con la comisión.
Autoridad VS poder.
Seguimiento de educadores
Crear una comisión de convivencia de centro que asesorado por departamento orientación elabora una propuesta vertical que luego sea revisada y mejorada por los claustros y que quede por escrito y bien definida para llevarla luego acaba en cada curso y etapa. Explicar que cosas queremos trabajar en cada curso y por qué para que todos podamos ser coherentes y remar en la misma línea
Funciones de cada uno deben ser; claras y conocidas, revisión y evaluación, exigencia.
Contrataciones que ayuden a mantener el estilo, espíritu...
Más comunicación y transparencia
Coordinación vertical de áreas y etapas.
Didáctica de asignatura: Coherente entre cursos, conocida y compartida, secuenciada.
Profesorado de calidad y formados en la línea marianista y coherente con la misma.
Garantizar la inclusión.
Decisiones administrativas deben ir unidas SIEMPRE con decisiones pedagógicas (está en el ideario marianista) y recordando el fin último del colegio (mirando al futuro, mirando a la persona y mirando al bien común).
Líder que sepa solucionar conflictos, que le resulte fácil comunicarse con los demás y que sepa ver, leer y manejar diferentes inquietudes
Mismo horario en 2 clases parejas para abrir puertas
En 1º primaria mucho horario con el tutor
Flexibilizar grupos por nivel para organizar desdobles
Espacios - horarios - personas flexibles. Siempre deben ir juntos, sino no tiene sentido
Atención a la diversidad dentro de lo que ya se oferta y a la hora de buscar ofertas de extraescolares.

Importantes:

A: 83%



Currículo más práctico y dinámico.
Evaluación: Conocimientos, procedimientos, habilidades....
Más implicación de alumnos de todas las etapas. Recuperar su implicación en lo pastoral y en las propuestas como antes se hacía.
Integrada en todos los aspectos y ámbitos educativos.
Seguimiento serio y colegial de los grupos; Chamis, Scouts, y formación de monitores.
Delegar en equipos que tengan plena autoridad para decidir para compartir ese liderazgo y para hacerles sentir de verdad parte de un proyecto.
Consenso pero firmeza tras el consenso.
Objetivos personales anuales; seguimiento, revisión y reconocimiento.
Exigencia profesional y laboral.
Espacios que educan más allá del aula y para ello debemos reflexionar como COMUNIDAD (padres, profes, alumnos etc...)
Seguimiento del personal nuevo
Apuesta por estilo "único", con diversidad en metodologías.
Fusión curricular, extracurricular y pastoral.
Atención a la diversidad debe formar parte de TODO Y en todo. La dirección debe tenerlo claro para asegurar y velar porque se haga.
Crear comisión de convivencia que vertebré líneas base a partir de las que podamos trabajar todos con coherencia como centro y comunidad (BOA 7 Junio 2018)

B: 78%

En la evaluación se define la relación
Cristianizar el currículo
Unidad
Mayor dotación de personal, liberación de equipos y formación general.
Los cambios en innovación deben partir de dentro, y para ello hay que dejar soñar y aterrizar al claustro y personal no docente. Si los cambios vienen de fuera se acaban perdiendo porque no se sienten parte del proyecto.
La acción tutorial no es exclusiva del tutor, todos debemos implicarnos y sentirnos implicados
Proyecto común
Exigencia académica: Aprovechamiento del tiempo, evaluación de calidad, información completa a las familias...
Explorar agrupaciones y horarios que favorezcan la equidad trabajadores y favorecer el aprendizaje significativo.

C: 72%

Propuestas de voluntariado
Más reconocimiento a la hora de hacer las cosas bien.
Formación a todos.
Acción tutorial dirigida a educar el modelo de persona de nuestro ideario.
Autogestión de los alumnos; asambleas, espacios propios, tiempos personales...
Mejorar la tecnología que ya tenemos.
Espacios propios para crear ambientes y que se cuiden más.
Organigrama claro
Cuidado del buen ambiente y las relaciones.
Formación de profesores; todos debemos formarnos en temas comunes que consideramos como centro, con objetivos y evaluación más puesta en práctica.
Implicar a las familias dentro del aula en todas las etapas.
Más formación en todas las etapas y continuidad.
Atención a la diversidad dentro de lo que ya se oferta y a la hora de buscar ofertas de extraescolares.
Líder que se deje ver en todas las etapas, que conozca a los alumnos

Aconsejable:

A: 67%

Trabajo por proyectos y menos clase magistral.
Más visibilidad a los alumnos con más sensibilidad hacia este campo.
Seguir ofreciendo propuestas para el personal
La organización debe buscar vías para que el claustro y personal no docente tenga opciones de avanzar profesionalmente.
Evaluación del director y compañeros.
Acompañamiento a tutores, alumnos, mentorados, tutores nuevos.
Mejorar la relación entre etapas tanto de alumnos como educadores quizá elaborando proyectos comunes, o trabajos interetapa en comisiones...
Transparencia por parte de la organización a la hora de decidir que supone hacer o estar en una comisión o proyecto. Dejarlo por escrito para evitar interpretaciones erróneas.
Organización de personas en base a sus potencialidades y atendiendo a las necesidades del proyecto común. Para ello el proyecto debe ser común y elaborado por todos, como ahora estamos haciendo.

Plantearnos la oferta de tiempo libre (...Chamis), educación financiera, cocina, montaña etc...

Todos los educadores formales y no formales trabajando en la misma línea

Ofrecer a alumnos horas de trabajo personal para trabajar autogestión, autonomía y trabajar en el colegio y no en casa. Esto facilita que les podamos asesorar y acompañar.

B: 61%

Presentar bien los proyectos escogidos para que no mueran antes de comenzar.

Abiertos, compartidos y "sin puertas" (como Primaria)

Quitar muros mentales

Versatilidad

Espacios multi-tarea

Espacios variados para profes y alumnos; espacios de trabajo y espacios de ocio bien diferenciados

Grupos de trabajo estables en el tiempo, con interacción diaria.

Recuperar el trabajo por comisiones utilizando horas complementarias para reunirse de forma vertical e interetapa. Claustros de trabajo e información vía correo

Proyecto de dentro vinculado siempre a las actividades extraescolares ya que también educan integralmente a la persona (está en el ideario). Para ello hay que generar una estructura para que sea posible y trazar puentes.

Clases de hora y media y más dinámicas para su buen aprovechamiento, trabajando por proyectos y no por materias.

Horario común para todos los profesores.

C: 56%

Repensar cuántas cosas hacemos que interrumpen el ritmo normal de clase ya que si no corremos en peligro de que algunos alumnos no se centren.

Más reconocimiento a la hora de hacer las cosas bien.

A la hora la platear la acción tutorial dejar espacio para escuchar las necesidades del alumno y partir de ahí también.

Figura de acompañante académico, relaciones, familias, espiritual, vocacional...

Reconocimientos. Establecer un plan de reconocimientos conocido por todos.

Para trabajar metodologías activas debemos decidir qué competencias queremos educar, y la organización debe generar estructuras para; decidir, hacer posible las propuestas, marcar lo que objetivamente se puede o no hacer en ese momento por cuestiones económicas o de personal o

de tiempos...

Metodologías que surjan de la iniciativa de los docentes y que sean coherentes con el PEC.

No excluir lo pastoral de las extra-escolares.

Agrupamientos en equipos cooperativos en todos los cursos

Poder contar con las familias dentro del aula en todas las etapas

Presencia de directores de etapa en formaciones y acuerdos metodológicos importantes para luego LIDERAR

Comienzo y final del día siempre con tutor (aunque sean 15min)

D: 50%

Utilizar la figura del delegado para las cuestiones que tienen que ver con la organización de parte de la acción tutorial.

Comisiones juntas en RED

Relación entre escolar y extraescolar. Programaciones, calificaciones conjuntas.

En igualdad de condiciones y el mismo valor educativo que la educación formal.

Unión de clases como en Primaria para poder estar 2 o 3 profes atendiendo a la diversidad

E: <39%

Empezar y/o terminar el día con un momento tutorial. Utilizar las asambleas en todas las etapas para esto.

Incluir en reunión tutores algún profesor no tutor.

Ampliar tiempos; mediodía, tardes, fines semana... en las extraescolares

Un profesor para varias áreas en un mismo grupo/clase.

Que el mismo tutor haga ciclo con mismo grupo, especialmente en primer ciclo de primaria y que en infantil se siga manteniendo mínimo 2 cursos con mismo tutor.

Intentar mantener una persona del equipo en mismo curso al año siguiente para mantener lo trabajado

A la hora de seleccionar personal, que no sea sólo requisito el inglés. Mirar otras prioridades del momento como personas especialistas en las diferentes metodologías que se van instaurando, y siempre que sean coherentes con el ideario del colegio, que compartan valores...

Que se dé más movimiento de profesorado entre los cursos, e incluso interetapa, para ampliar el conocimiento de todos en torno al colegio y favorecer la verticalización.

Poder contar con profesorado que esté de guardia pero libre para organizar desdoubles. Tener acceso al cuadro de guardias con gente libre
Establecer protocolo de comunicación entre tutores – monitores extraescolares.
Tener en cuenta al claustro antes de hacer obras. Reformas tras proceso de reflexión
Versatilidad de los espacios: espacios flexibles y mobiliario móvil
Espacios pensados por y para los alumnos. Ej. Mesas redondas o puffs para que los adolescentes puedan tener lugares de encuentro y conversación, ampliación de césped artificial, columpios o estructuras para favorecer la motricidad,...
Aprovechamiento de espacios verdes que nos rodean en todos los cursos
Actividad motriz tipo Pilates ofertada para el profesorado de forma gratuita para cuidar la salud física de los docentes
Cuidar las contrataciones para cuidar y mantener la pastoral viva y activa
Verticalizar propuestas de voluntariado o aprendizaje servicio para vivenciar los valores cristianos
Seguir ofreciendo propuestas de vivencia de lo pastoral para el personal
Dar a conocer los recursos para poder apoyarse en las oraciones de la mañana a todo el personal
Comenzar claustros con una oración
Interioridad al aire libre
Mejorar comunicación de los diferentes profesores de un mismo alumno para tutorías con familia.
Tiempo del mediodía más corto
Comenzar a las 8:00

Explica en pocas líneas:

- Cómo ha vivido el grupo esta tarea**
- Qué dificultades ha encontrado para llevarla a cabo**
- Para qué piensas que os ha servido**

El grupo se ha sentido a gusto, verbaliza que les ha servido para MOTIVARSE, para recuperar la REFLEXIÓN, para REFRESCAR LAS GANAS y para impulsarse a QUERER INTRODUCIR CAMBIOS.

Unánimamente consideramos que habría sido una oportunidad muy buena para hacer unión, realizando el camino conjuntamente todas las etapas

Dificultades encontradas: el aspecto a trabajar es demasiado amplio y ha costado encorsetarlo, y ambiguo. Podía haber tomado derroteros totalmente diferentes en otro momento del día o del mes... Nos ha faltado tiempo para poder desarrollar más profundamente este trabajo.

Todo el equipo espera que la reflexión realizada SIRVA PARA ALGO, que sea un punto de inflexión para ir todos a una, actualizando el estilo Marianista.