

# Proyecto Educativo Institucional

Centros Educativos  
Esclavas de la Santísima  
Eucaristía y de la Madre de Dios



Más humanos, más cristianos, más felices



# Proyecto Educativo Institucional

Centros Educativos  
Esclavas de la Santísima  
Eucaristía y de la Madre de Dios



VALORES

FAMILIAS

EQUIPOS  
DIRECTIVOS

PROCESOS  
DE APRENDIZAJE

CLAUSTROS

COMUNIDADES  
RELIGIOSAS

MISIÓN

VISIÓN

# Índice

<b>I. IDEARIO</b>	<b>5</b>
1. VISIÓN	6
2. MISIÓN	9
3. VALORES	10
<b>II. LECTURA DEL CONTEXTO</b>	<b>11</b>
1. GENERACIÓN Y	12
2. CLAUSTROS	14
3. EQUIPOS DIRECTIVOS	15
4. FAMILIAS	17
5. PROCESOS DE APRENDIZAJE	19
6. COMUNIDADES RELIGIOSAS	23
<b>III. LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b>	<b>25</b>
1. LÍNEA ESTRATÉGICA DE PASTORAL	26
2. LÍNEA ESTRATÉGICA DE LIDERAZGO	29
3. LÍNEA ESTRATÉGICA PEDAGÓGICA	32
4. LÍNEA ESTRATÉGICA ECONÓMICA FINANCIERA	33
<b>ESTÁNDARES DE FORMACIÓN E IMPLANTACIÓN</b>	<b>36</b>
<b>FOCOS ESTRATÉGICOS EN CADA AÑO</b>	<b>38</b>







## I. Ideario

*Este es el “Proyecto Educativo Institucional” (abreviado con las siglas PEI) que desarrollan los centros educativos de España y Venezuela cuya titularidad pertenece a la congregación “Esclavas de la Santísima Eucaristía y de la Madre de Dios”, fundada por la Madre Trinidad Carreras Hitos en Granada el día 11 de Abril de 1922 y aprobada por la Santa Sede el 10 de Enero de 1949 y que está presente en distintos lugares del mundo: Portugal, Perú, Venezuela, México, Cabo Verde, Angola, Timor, etc.*

*Este PEI es normativo, vinculante y oficial para nuestros colegios: de Berja, Bilbao, Madrid, Ourense y Venezuela. Nace con el objetivo de que nuestras obras respondan a una nueva época, con nuevos retos, nuevas oportunidades, nuevos modelos y nuevas herramientas para responder a los fines educativos y evangelizadores de nuestra Institución.*

## 1. VISIÓN

### 1.1. NUESTRA VISIÓN ES UNA FORMA DE VER LA REALIDAD

Consideramos que la labor educativa consiste en lograr que nuestros alumnos aprendan a ver e interpretar la realidad, para vivir críticamente desde el proyecto vital del Evangelio.

Nuestro proyecto educativo transmite una forma de ver el mundo, las personas, sus problemas y oportunidades, caracterizado por tres claves:

Una **visión pedagógica** de la escuela basada en ser innovadora y capaz de romper paradigmas, adaptándose a la realidad, con necesidad de cambio; una escuela abierta y acogedora.

Una **visión evangelizadora** de la escuela, donde la formación humana de nuestros alumnos y de nuestras comunidades educativas formen parte de un proceso de evangelización. Por eso, el desarrollo de la dimensión espiritual de la persona y la educación cristiana son objetivos imprescindibles de todas nuestras acciones educativas.

Una **visión positiva, constructiva, crítica y comprometida** de lo que pasa en el mundo, de lo que son las personas, del potencial de nuestros alumnos, nuestros equipos docentes y las familias siendo la corresponsabilidad, el trabajo en equipo y el buen clima en las relaciones herramientas imprescindibles para mantener esta visión.

### 1.2. NUESTRA VISIÓN ES UNA FORMA DE MIRAR AL FUTURO

Tenemos una visión del horizonte futuro, porque los alumnos que tenemos en nuestras aulas vivirán un mundo muy

distinto del actual. Así que queremos pasar de una escuela transmisora de contenidos a una escuela formadora en competencias con el objetivo de aprender a aprender, de la escuela clásica a una escuela tecnológica, pues esto sí que permanecerá en el horizonte vital de nuestros alumnos.

No queremos reducir la educación a un uso instrumental para preparar a profesionales de futuro, sino que creemos en el papel emancipador de la educación enfocada hacia la construcción del Reino. No queremos ser una institución que reproduzca las injusticias del sistema, sino que queremos luchar por unos ideales humanos y espirituales.

Tenemos una visión trascendente de la vida, que va más allá de las evidencias aparentes, considerando la competencia religiosa y espiritual como un signo distintivo de nuestra forma de ver la vida y la educación.

### 1.3. TENEMOS UNA VISIÓN DEL CAMBIO

Todo proyecto tiene una visión global de la realidad. Y toda visión, para ser significativa, ha de ser generadora de profundos cambios. Si no es así, ni el proyecto ni la visión son necesarios.

#### Hablemos de tres tipos de cambios

Los cambios pedagógicos que queremos son:

1. Pasar del modelo **academicista** a una **escuela plataforma** de aprendizaje de competencias y de formación humana.
2. De una escuela dirigida a la **masa**, a una escuela que atiende de forma **individualizada** a cada persona, atendiendo a las diferencias.



3. De una escuela con **estándares** cómodos a una escuela volcada en los más **débiles**.
4. De una escuela de la **abstracción** a una escuela que dote de **herramientas** reales y competencias para la vida concreta.
5. De una escuela que educa a los **alumnos** a una escuela donde todos, docentes, alumnos y padres, se educan formando **comunidades de aprendizaje**.
6. De una escuela de la rigidez y de la **seriedad** a un aprendizaje **proactivo**, positivo, divertido y apasionado.

Los cambios didácticos que queremos son:

Pasar del aula en filas, del aula de la tiza, de la escucha en silencio, del ejercicio repetitivo, del examen escrito, de la evaluación numérica...

Al aula flexible, cooperativa, tecnológica y mediática llena de los elementos culturales del momento, analógica y emocional para el encuentro profundo de las personas; al aula de la creatividad, articulada desde proyectos de comprensión llevados a cabo por alumnos autónomos, que se estimulen desde edades tempranas las Inteligencias Múltiples

Para ello es necesario que la metodología didáctica sea:

1. **Experiencial** y activa, basada en aprender haciendo.
2. **Mediática**, preparada para aprender a vivir en la cultura de los social media, para el manejo profesional de herramientas informáticas y para convivir en el mundo de las redes sociales.
3. **Cooperativa** y social, mediante equipos humanos y de trabajo para aprender a vivir y trabajar en redes, creando equipos con inteligencia compartida. Donde un alumno sea

evaluado no por su avance individual, sino por ser responsable de la evolución conjunta del grupo.

4. **Autónoma**, donde el protagonista activo del aprendizaje sea el alumno y donde el educador ejerza un liderazgo que redescubra las fuentes del aprendizaje en cada persona.
5. **Valiente**, encarnada, donde el educador pierda el miedo a dar autonomía al alumno y a llegar a sus entrañas vitales.
6. Para lograr estos cambios es fundamental concebir la **tutoría** como eje articulador del **nuevo rol** socializador, personalizador y competencial del educador.

Los cambios pastorales que queremos son:

Queremos una pastoral donde todo el claustro fije su mirada en los fines últimos de la educación espiritual de las personas; donde todo el centro implemente procesos de educación para la fe, de forma sistemática desde la tutoría, los momentos fuertes del año y el aprendizaje de la oración.

Una pastoral realista, que parta del desarrollo y los intereses reales del alumno, no desde pretensiones utópicas, difícilmente realizables en nuestro tiempo.

Una pastoral no sólo centrada en los alumnos, sino que considere a los educadores como sus motores y que invite a las familias a celebrar y educar para la fe.

Para ello son necesarios cambios en la formación de los educadores:

De una formación centrada sólo en lo curricular, en las exigencias legislativas, en reaccionar ante problemas o fenómenos puntuales, en recetas superficiales

A una formación de la inteligencia emocional, comunicativa, espiritual, teológica, tutorial, tecnológica y mediática que genere cambios profundos de mentalidad.



## 1.4. VISIÓN DE UN SUEÑO

Educamos con ilusión porque aspiramos a hacer realidad un determinado sueño educativo.

**Nuestro sueño pedagógico:**

¿Qué enseñará la escuela del futuro? La escuela que se acerca será una escuela que nos enseñe a pensar, a reflexionar y a interpretar. Una escuela que enseñe a proyectar, que sepa encontrar las causas de lo que sucede. Soñamos con una escuela que humanice desde las claves del evangelio de Jesucristo, el Hijo de Dios para dar sentido a la vida de las personas.

**Nuestro sueño didáctico:**

**¿Cómo enseñará la escuela del futuro?**

Por una parte será una escuela altamente tecnificada, donde la tecnología cubrirá gran parte de la tarea de la transmisión de información, permitirá a los alumnos sumergirse virtualmente en el misterio, en mundos desconocidos, lejanos en el espacio y en el tiempo histórico, provocará un conocimiento vivencial. La tecnología acompañará de forma natural e individualizada a cada alumno. Provocará que el espacio de aprendizaje no sea el aula, ni que el grupo de referencia sea la clase, sino el mundo global. No habrá salas de informática, sino que cada alumno tendrá su propio soporte tecnológico, que será reducido, flexible y portátil. Esto provocará que el aprendizaje sea fruto de trabajos de investigación desde redes humanas, reales o virtuales.

Por otra parte será una escuela altamente analógica, una escuela del corazón, del aprendizaje de las emociones, de la comunicación, de las experiencias. Sin filas, ni métodos rígidos o unidireccionales. Será una escuela con espacios abiertos, a veces sin paredes, o sin mesas, o sin sillas. Estructurada en agrupamientos flexibles, incluso con tiempos y horarios flexibles. Que priorizará el aprendizaje social y cooperativo. Una escuela abierta a las familias, que serán protagonistas del proyecto educativo. Porque la vida laboral tendrá en cuenta a la vida educativa y el centro educativo tendrá horarios y espacios adaptados a las necesidades de las familias.

**Nuestro sueño pastoral**

**¿Cómo será nuestra educación espiritual?**

Nuestra vivencia espiritual y religiosa va a salir del ámbi-

“ *La escuela que se acerca será una escuela que nos enseñe a pensar, a reflexionar y a interpretar.* ”

to de lo privado al ámbito público, cultural y comunitario. Siendo un indicador clave la capacidad de nuestros educadores y nuestros centros para construir comunidades con elevada expresividad espiritual.

Partiremos de la espiritualidad de las pequeñas cosas. La educación espiritual tocará hondamente la dimensión existencial de las personas, las enriquecerá por dentro, hasta llegar a su propio manantial de la fe. Desde el misterio, el cuestionamiento y la búsqueda de sentido llegarán al encuentro con el Dios de la Alianza y en Jesús, su Hijo encarnado.

Nuestra religiosidad sabrá conectar con un mundo secularizado y caracterizado por el pluralismo axiológico. Lo hará mediante la seducción, sin imposiciones ni victimismos, acogiendo y aceptando a los demás y valorando positivamente sus necesidades espirituales.

## 2. MISIÓN

La madre Trinidad acogió a las niñas de la guerra, que vivían en medio de una gran desorientación vital, social y material. Hoy tenemos la misión de acoger a la última generación de niños y adolescentes en medio de sus propias desorientaciones, para ayudarles a crecer en todos los ámbitos y encontrar su propio camino.

### 2.1. NUESTRO LEMA:

Nuestra misión se refleja en el lema: Más humanos, más cristianos, más felices.

### 2.2. TRES EJES:

Para lograr esta misión establecemos tres ejes que estructuran cada acción y propuesta de nuestro proyecto educativo y que son el referente de todo educador que lo asuma:

- a. Sociopersonal: formar las competencias intrapersonales e interpersonales, emocionales y éticas.
- b. Gestión del conocimiento: formar las competencias intelectuales, vitales y creativas para aprender a aprender.
- c. Espiritual: formar las competencias existenciales, espirituales y religiosas.

## IDENTIDAD

Somos una institución con una espiritualidad:

- **Eucarística:** centrada en la expresividad comunitaria de la fe, en el sentido de la fiesta y en experiencia redentora y adoradora de Jesús.
- **Mariana:** encarnando el espíritu de Dios en la sencillez, el servicio y la entrega en la vida cotidiana, y en el compromiso educativo activo.
- **Franciscana:** que sabe ver la huella de Dios en el mundo y todas sus criaturas como fuente de paz y de bien.

Nuestros rasgos de identidad:

1. Educar los sentimientos para educar la espiritualidad y la mística.

2. Educar desde la atención individualizada con didácticas que despierten su potencial y sus inteligencias múltiples.
3. Educar para el pluralismo axiológico y la diversidad invirtiendo más oportunidades y más energías en especial con los más marginales desde la educación de la igualdad y la inclusividad.
4. Educar para buscar claves de sentido y referentes de interpretación y discernimiento.
5. Educar para el encuentro con Jesús desde la Eucaristía como modelo de comunidad.
6. Educar para la Felicidad y la Esperanza.

“ Más humanos, más cristianos,  
más felices. ”



## 3. VALORES

### 3.1. NUESTRO CONCEPTO DE “VALOR”

Cuando hablamos de valores nos referimos a aquellas cualidades que ya tenemos como Institución o en cada uno de nuestros centros educativos, que configuran nuestra identidad y que nos orientan ante las decisiones, problemas o retos del futuro.

Son nuestros motor, la fuente de energía que nos alimenta colectivamente.

Estos valores se caracterizan por ser reflejo de lo más positivo que tenemos, generar dinamismo y construir nuestra cohesión comunitaria.

### 3.2. LISTA DE LOS VALORES QUE NOS IDENTIFICAN

- 1. Humanidad y cercanía:** es un valor arraigado en nuestro carisma y fue un rasgo destacado en Madre Trinidad por su experiencia eucarística y franciscana. Nuestra forma de educar y evangelizar se centra en potenciar lo humano de cada persona y lo hacemos desde la acogida y cercanía.
- 2. Compromiso:** con las personas y con nuestro proyecto común, volcándonos en quien más lo necesite, potenciando fórmulas creativas y flexibles para atender a la diversidad todo ello a través de nuestra profesionalidad, pues no somos meros transmisores de información o conocimientos, sino que estamos atentos y en búsqueda permanente para responder técnica y humanamente a las necesidades de cada momento.
- 3. Positivos:** tenemos una visión optimista de las personas, del mundo y de la educación, viendo en ellos la presencia de Dios y las oportunidades para la felicidad. Potenciamos su educación emocional y los sentimientos, desde la propia individualidad. Así para nosotros la ilusión, la alegría, la motivación y la energía definen nuestro estilo de aprendizaje, basado en el esfuerzo y en el bienestar.
- 4. Sinceridad y asertividad:** para construir la fraternidad entre nosotros, potenciamos actitudes abiertas y basadas en la confianza personal de unos con otros, abordando

los conflictos con agilidad y creando ambientes que potencien la comunicación entre nosotros.

- 5. Crítica:** desarrollamos mentes abiertas en nuestros alumnos y educadores, que sepan ver e interpretar la realidad social, cultural, científica y religiosa.
- 6. Innovación:** potenciamos una actitud de continuo cambio en un mundo que tecnológica y axiológicamente cambia de forma vertiginosa.

### 3.3. ¿PARA QUÉ SIRVEN NUESTROS VALORES?

Este listado de valores es una riqueza en sí, pero además tiene distintas aplicaciones:

Aportan dirección y orientación a los equipos directivos y a los educadores de nuestros centros, lo cual es indispensable para que juntos podamos remar de forma coherente y coordinada hacia los mismos fines marcados éstos en nuestro Proyecto Educativo Institucional.

Construyen nuestra cultura organizativa, tanto emocional como comunicativa. Son referentes en nuestra forma de vivir, convivir y trabajar.

Encierran las claves para jerarquizar los criterios a seguir en la toma de decisiones, en las cosas cotidianas y más sencillas, como en las decisiones trascendentes.

Configuran los criterios para la selección de educadores, su perfil y rol educativo, así como los criterios para la formación continua a desarrollar en nuestros claustros.





## II. Lectura del contexto





*La lectura del contexto global nos ayuda a ver, reflexionar y decodificar en qué mundo vivimos para tomar decisiones: qué tipo de escuela, aprendizaje y competencias ... necesitan nuestros alumnos en este mundo.*

## 1. GENERACIÓN Y

Denominamos “generación Y” al grupo de alumnos y alumnas que aprenden en nuestros centros en estos momentos, son los niños y adolescentes nacidos aproximadamente entre 1988-2008.

Nuestra visión de esta generación es la siguiente:

Sus **intereses** les caracterizan como emocionales-sensibles y comunicativos-interconectados.

Su **potencial** les caracteriza como independientes-auto-constructivos y proactivos-multitarea.

Sus **carencias** les definen como consumistas y críticos-re-tadores.

### 1.1. EMOCIONALES Y SENSIBLES

Es una generación que vive, piensa y toma decisiones desde lo emocional, lo sensible, los sentidos, la intuición y los impulsos.

Viven en la cultura de la inteligencia emocional y valoran a las personas por su capacidad de empatía, pensamiento positivo y expresividad.

Es una generación preocupada por su identidad, por saber quiénes son y cómo son valorados por los demás.

**Pautas educativas:**

Necesitan un tipo de educación emocional y un educador con elevada inteligencia emocional. Conectaremos mejor con ellos desde lo afectivo y desde la empatía.

Necesitan aprender a nombrar e identificar sus sentimientos, los espacios y tiempos donde ellos se puedan expresar y aprender a hacerlo de forma inteligente.

Necesitan confianza, como pilar básico de convivencia y del aprendizaje cooperativo.

Con ellos no funcionan los mensajes discursivos, ni impositivos, ni críticos. Sólo responden por las buenas.

- Encontramos **tres claves**: el estilo pedagógico positivo del educador en el aula, la opción del centro y del equipo directivo por una cultura organizativa con inteligencia emocional y la tutoría como espacio específico de aprendizaje de competencias emocionales.

### 1.2. COMUNICATIVOS E INTERCONECTADOS

Necesitan comunicarse sobre todo con iguales y sumar comunicaciones como modo de conocer (aprender), conocerse y conocer a otros.

Valoran la amistad y buscan estar conectados en todo momento. Son la generación de las redes sociales y la generación que dependerá de su habilidad para manejar los Social Media, tanto en su trabajo como en su vida personal. Tienen una red de contactos muy amplia, a la que cuidan y dedican mucho tiempo.

Tienen experiencias intensas con sólo conectar el ordenador, teclear o mover el ratón. Para ellos es fácil buscar tiempos a lo largo del día para usar la tecnología que ellos tienen.

**Pautas educativas:** El profesor y la escuela deben conocer y entrar en esas redes, ya que el alumno, a priori está bien pre-dispuesto a una nueva forma de aprender, donde la interacción es una fuente de energía colectiva y de conocimiento.

### 1.3. INDEPENDIENTES Y AUTOCONSTRUCTIVOS

Esta generación se caracteriza por un gran deseo de independencia que suele ir acompañado de iniciativas propias.

“ *Es una generación preocupada por su identidad, por saber quiénes son y cómo son valorados por los demás.* ”



Son capaces de tomar sus propias decisiones para resolver sus problemas. La familia y la escuela a veces no saben ver esas iniciativas debido a un exceso de protección o de desconfianza en las capacidades de estos jóvenes.

**Pautas educativas:** La escuela debe aprovechar esa independencia como un potencial, para generar autonomía y para conseguir una mayor implicación en el proceso de aprendizaje. No se deben cortar alas, se debe enseñar a volar. Al tratarse de jóvenes la toma de decisiones no siempre va acompañada de una reflexión sobre los porqués o las consecuencias de las mismas, es ahí donde la escuela, con criterios, y aprovechando la propia capacidad de decidir de las chicas y chicos, debe marcar el camino a seguir.

#### 1.4. PROACTIVOS Y MULTITAREA

Son una generación revolucionaria que vive el fenómeno de la globalización. Son creativos y audaces para conseguir aquello que quieren, son libres y asumen responsabilidades, a su manera, no siempre lo entendemos. Su energía es positiva, agradecen, confían, son sinceros, abiertos... con un buen círculo de influencias.

Van derechos a la acción, sin esperar, en muchos casos, unas pautas a seguir. Se pueden equivocar pero son decididos. A veces tienen inseguridades, pero no lo demuestran.

**Pautas educativas:** Se mueven por valores, aunque no por principios morales; saben o creen saber lo que necesitan y se lanzan a por ello y actúan en consecuencia.

#### 1.5. CONSUMISTAS Y POSTMATERIALISTAS.

Consumen tiempo, cosas, vida, amigos... pero de forma postmaterialista porque valoran las experiencias vivenciales antes que las cosas. El último programa de... el último modelo en... "Tener" les ofrece la posibilidad de "ser" dentro del grupo o les marca la diferencia dentro del mismo, les da seguridad. No se plantean lo que cuesta o si lo pueden conseguir. Ni siquiera si son merecedores de ello. Lo quiero, lo compro. Lo quiero, lo tengo.

Se creen con derecho a tenerlo todo y el resto con la obligación de dárselo o conseguirlo. Este consumismo les hace ser más individualistas y entrar en conflictos y rivalidades. No valoran los esfuerzos que otros tienen que hacer para mantenerlos en esa situación de necesidad cubierta en todos los sentidos.

**Pautas educativas:** necesitan aprender a ponerse en el lugar de otras personas, a valorar el esfuerzo para conseguir las cosas y a abrirse a los demás.

#### 1.6. CRÍTICOS Y RETADORES

Son críticos, inconformistas, innovadores y retadores. Estamos ante una generación que no acepta más de lo mismo y lo expresan sin reparos.

Son receptivos al reto y al desafío, cuanto más extremos, mejor. La búsqueda de sensaciones nuevas les lleva a innovar por sí mismos y subirse al carro de las propuestas más diferentes. No tienen miedo a probar y a fracasar una y otra vez hasta que consiguen lo que les mueve.

**Pautas educativas:** Este es un potencial educativo muy apropiado para una metodología de proyectos, donde puedan definir lo que quieren y cómo lo van a conseguir.

Sería importante establecer tareas y logros que les permitan reconocer su avance en plazos cortos.

Ponerse metas altas promueve que sus expectativas sean mayores y por lo tanto los resultados sean mejores. Además permite que tanto él y los demás lo reconozcan.

## 2. CLAUSTROS

Sus **intereses**: buen ambiente y bienestar personal, participación y trabajo en equipo.

Sus **potenciales**: tener horizonte de futuro y trabajar en la misma dirección, un proyecto institucional, gran diversidad y pluralidad.

Sus **carencias**: necesitan una mayor coordinación entre etapas y más formación.

### 2.1. BUEN AMBIENTE Y BIENESTAR PERSONAL

Los claustros buscan sentirse bien, sin tensiones o con ellas, pero compartidas. Ser escuchados, tenidos en cuenta, reconocidos en lo que son y hacen.

Valoran el hecho de trabajar en un ambiente distendido, de compañerismo, por encima de las diferencias. Que el saludo, la sonrisa, la palabra amable, la acogida... sean lo normal al llegar.



Prefieren la participación antes que la imposición, la ilusión que empuja a seguir, sacar lo positivo, mediante el diálogo abierto, la escucha atenta empática y la asertividad.

La clave es construir centros que les ayuden a crecer como personas.

### 2.2. PARTICIPACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

Necesitan sentirse partícipes de un proyecto común, necesitan orientación profesional, asumir una y un nuevo rol como educadores. Quieren saber cuál es su lugar en el centro. Que se cuiden los detalles que construyen cohesión emocional, aprender a trabajar mejor en equipo y un tipo de formación llamada “teambuilding”.

### 2.3. TENER HORIZONTE DE FUTURO Y TRABAJAR JUNTOS EN LA MISMA DIRECCIÓN

Necesitan tener una visión compartida del rumbo a seguir y trabajar juntos en la misma dirección.

Esto habla de sentirse parte indispensable de que el proyecto avance. No sólo hay que definirlo, sino que hay que marcar hacia donde queremos ir. Son conscientes de que implica trabajo compartido (en equipo). Cada uno tiene fuerzas e inteligencias, distintas, pero complementarias. Esto habla de compromiso. A priori tenemos que contar con los que se ilusionan en el viaje.

### 2.4. UN PROYECTO INSTITUCIONAL

Para los claustros el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el norte a seguir. Sin un proyecto es imposible definir prioridades, modelos e incluso acciones.

El proyecto marca la meta a alcanzar, la razón que nos une como miembros de un equipo.

Una fortaleza añadida es que dicho proyecto institucional es común a los distintos centros educativos de esta congregación. De forma que el equipo es superior al individuo, la comunidad educativa superior al equipo y la institución representa una red de centros que deben saber aprovechar las sinergias de todos.

## 2.5. DIVERSIDAD Y PLURALIDAD

En la diversidad está la riqueza. Esta máxima define con suma claridad una actitud que debe presidir cualquier reunión entre personas dispuestas a llegar a un fin común. En los claustros de profesores esta afirmación ha de llevarse hasta el final puesto que es la única manera posible de conseguir un proyecto común y una escuela de futuro. La variedad de ideas bien encajadas construye un puzzle hermoso, el puzzle de la diversidad.

Todas y todos somos diferentes y esto no es ni bueno ni malo, simplemente es así. Si partimos de esta realidad lograremos objetivos comunes si sabemos escuchar y respetar las opiniones de los demás.

La diversidad de visiones y la pluralidad de esquemas axiomáticos son además una riqueza para educar y para vivir en un mundo diverso y plural.

## 2.6. COORDINACIÓN ENTRE POR ETAPAS Y MÁS FORMACIÓN.

Una de las carencias de nuestros claustros radica en las barreras organizativas que separan a las personas de unas etapas respecto a otras.

En nuestros centros falta una coordinación de etapas. Es necesaria una mayor coherencia pedagógica y metodológica entre la etapa de Infantil, donde se manejan unos modelos, que después no tienen continuidad en Primaria, en la ESO y Bachillerato.

Nuestros claustros tienen también necesidades de formación en torno a la innovación metodológica, la educación en competencias, la educación emocional, el trabajo en equipo, la conexión con el mundo del alumno y el manejo de herramientas tecnológicas y redes sociales.

“ Para los claustros el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el norte a seguir. Sin un proyecto es imposible definir prioridades, modelos ni acciones.

”

## 3. EQUIPOS DIRECTIVOS

Sus **intereses**: la innovación y el trabajo de coaching y en HH directivas.

Sus **potenciales**: actitud positiva, trabajo en redes de conocimiento.

Sus **carencias**: aprender a priorizar tareas y a superar la sobrecarga de la gestión.

### 3.1. INNOVACIÓN Y RIESGO

Nuestros equipos directivos necesitan ser visionarios y valientes, con alta capacidad de trabajo e investigación sobre las nuevas tendencias educativas. Sin miedo al riesgo de cambiar, sin miedo a equivocarse.

Viendo en ese cambio la oportunidad de ser diferentes y significativos respecto a nuestros entornos.

Con una alta capacidad de análisis del momento cultural que nos está tocando vivir, para ser capaces de adaptar esos cambios culturales y sociales a los educativos viendo que formamos parte de un todo.

Necesitan formación sobre el cambio educativo y los retos profesionales: renovación metodológica, espacios, tiempos, equipos, estética, tecnología, etc.

### 3.2. COACHING Y HABILIDADES DIRECTIVAS

Los equipos directivos tienen interés en la formación y entrenamiento en habilidades directivas centradas en el coaching (acompañar los procesos metodológicos, mejora profesional e implicación personal del claustro). Necesitan competencias basadas en la inteligencia emocional y asertiva desde el modelo del desempeño. Requieren formación en estas habilidades: escucha, negociación, percepción, persuasión, expresividad, pensamiento divergente, crear equipos con confianza, gestión de tareas, diseño y publicidad, competencias sociopersonales, aprender a aprender, liderazgo espiritual, etc.

El equipo directivo ejerce el coaching con sus compañeros centrándose en el crecimiento personal de cada educador.

### 3.3. GAFAS Y ACTITUD POSITIVA

El mayor peligro de todo cargo directivo es el de quemarse profesional y psicológicamente. El mayor potencial, y antídoto ante el peligro de quemarse, de nuestros equipos directivos es su capacidad de ver todo en sentido positivo. Los líderes positivos transmiten optimismo y energía. Aglutinan personas en torno a proyectos e ideas. Utilizan sus emociones y la capacidad de mediación cuando surgen conflictos.

Otra fortaleza que aporta gran seguridad a nuestros equipos directivos, es saberse respaldados desde las estructuras institucionales, focalizados todos en torno a un mismo ideario.

### 3.4. TRABAJO EN REDES DE CONOCIMIENTO

Todas las organizaciones inteligentes son fruto de la opción por los Social Media y por la creación de redes de conocimiento.

El potencial de nuestros directivos radica en su capacidad para ser catalizadores de conocimiento, impulsores de

proyectos y aglutinadores de ideas. Nuestro potencial es la unidad de criterios institucionales. Lo cual ha reportado mayor seguridad y sensación de respaldo a la hora de tomar decisiones.

Las redes de conocimiento permiten identificar las experiencias de éxito y generalizarlas, compartir dificultades y propuestas de solución.

La experiencia directiva es una gran carga, pero también es una oportunidad de crecimiento profesional y, más importante aún, una oportunidad de crecimiento personal.

De forma que el respaldo institucional es clave para los equipos directivos. Siendo otra fortaleza en nuestros centros, los equipos de coordinación, dentro de cada colegio.

### 3.5. GESTIÓN EFICAZ DE TAREAS

Nuestros equipos no tienen tiempo suficiente para ocuparse de todas las prioridades. Necesitan, por lo tanto, aprender a gestionar tareas, con métodos que les permitan distinguir lo urgente de lo importante, medir las fuerzas, renunciar a tareas o proyectos a los que no se llega, encon-





“ Nuestros equipos directivos necesitan ser visionarios y valientes, con alta capacidad de trabajo e investigación. Sin miedo al riesgo de cambiar, sin miedo a equivocarse. ”

trar métodos para implicar a los demás, lograr corresponsabilidad y delegar tareas y optimizar la calidad de nuestros procesos de gestión.

### 3.6. SOBRECARGADOS POR LA GESTIÓN

El papeleo y la gestión anula, muchas veces, el espíritu enérgico y el liderazgo vitalizador.

Quieren superar el rol meramente gestor y adquirir un rol de liderazgo, basado en la persuasión, no en la imposición. Detrás de todas las exigencias de tipo administrativo, legislativas y de calidad saben que la clave está en tener autoridad moral, aprender a dirigir, liderar equipos y proyectos, respaldar las ideas y a los que las tienen y aprender a delegar, de forma que los demás sean proactivos en vez de sumisos.

## 4. FAMILIAS

Los **intereses** de las familias se centran, por una parte, en lo tecnológico y la innovación, por otra parte, buscan en nuestros centros ambientes de aceptación y felicidad.

El **potencial** de las familias está en sus altas expectativas y en las oportunidades de participación.

Sus **carencias** tienen que ver con sus necesidades de formación en habilidades y competencias.

### 4.1. VALORAN LOS IDIOMAS, LAS TECNOLOGÍAS Y LA INNOVACIÓN

Las familias quieren un centro educativo actualizado, que eduque a sus hijos para vivir de forma competente en un mundo que ha cambiado enormemente. La demanda de innovación es clave para nuestros centros y son una oportunidad para replantearnos nuestra tarea.

Es clave utilizar estas innovaciones no como reclamo para atraer familias o alumnos, sino para que sean útiles y estén enfocadas al servicio de nuestro Proyecto Educativo Institucional.

Las familias buscan una propuesta distintiva, algo que signifique a nuestro centro y que nos singularice.

### 4.2. BUSCAN UN AMBIENTE DE ACEPTACIÓN Y QUE SUS HIJOS CREZCAN FELICES

Quieren ver a sus hijos a gusto, felices y contentos. Esperan que el niño siga en el colegio como en casa, en un ambiente de aceptación. Que sea valorado, tenido en cuenta, querido, respetado en lo que es.

Buscan para sus hijos lo mejor, que el colegio no les genere un conflicto, que cada día sea para el niño una gratificación ir al colegio.

Que allí encuentre un grupo de referencia de amigos con los que compartir. Que sea un lugar de encuentro con las familias y de trabajo en equipo junto a ellas. Que se sientan una parte importante en el aprendizaje y la educación de sus hijos.

### 4.3. EXPECTATIVAS ALTAS

Un enorme potencial de las familias, con el que podemos conectar es que tienen grandes expectativas para el futuro.

La escuela ha de satisfacer las expectativas que cada familia deposita en ella.

Ha de saber cómo alcanzar esas expectativas puesto que, no siempre, las expectativas de los padres y las de los hijos son lo mismo, aunque, lógicamente los primeros deseen lo mejor para los segundos.

### 4.4. PARTICIPAR Y SENTIRSE COMUNIDAD

Colaborar no es lo mismo que utilizar. Las familias se cansan de la utilización que se hace de ellos. Colaborar y anticipar obliga a compartir gestión y proyecto. Si queremos que las familias se impliquen tenemos que establecer cauces de participación. Tenemos padres y madres con un nivel profesional muy importante.

En el plano educativo, el modelo de comunidades de aprendizaje nos ofrece una gran oportunidad. La participación puede consistir en abrir nuestras aulas para que aprendan con sus hijos. Perder el miedo a la relación profesor-familia

Las familias pueden compartir con nosotros experiencias: nos llevan, nos organizan, nos apoyan, nos acompañan. Ellos son educadores y pueden ser mediadores. Hay que potenciar espacios para su crecimiento personal en el encuentro con adultos.

### 4.5. NECESITAN FORMARSE EN HABILIDADES PARA EDUCAR

La experiencia nos dice que las familias de nuestros alumnos necesitan herramientas para educar a sus hijos. Como padres no han recibido nunca formación. No tienen “el manual” que les aporte los métodos útiles para trabajar conceptos como la asertividad, la autonomía...etc

Podemos conectar con las familias si les aportamos formación en estas habilidades, no sólo información, de la que están cansadas, que además puede transmitida por medios más eficaces. El enfoque es distinto. Desde la escuela hemos de crear cauces para que los padres se puedan acercarse al colegio y juntos podamos crear sinergias, enfoca-

das siempre a mejorar el trabajo hecho con sus hijos, que ha de ser el objetivo que nos una.

Necesitan formación en habilidades de comunicación, de escucha, afectivas, de negociación, de enriquecimiento, de creatividad, de autorresponsabilidad, existenciales, etc.

### 4.6. BUSCAN RECETAS, NECESITAN COMPETENCIAS

El papel de los padres en la educación de sus hijos no se puede limitar a cubrir necesidades básicas. Las familias que nos confían a sus hijos necesitan y quieren respuestas. Respuestas de todo tipo, desde lo académico a lo personal

El cambio que está experimentando la escuela, desde lo académico hacia las competencias personales y sociales, exige de la implicación de la familia, exige la renovación de los esquemas clásicos de relación entre escuela y familia.

Para dar respuesta desde el Colegio, tenemos que conocer qué problemas están afectando a las familias actuales: laborales, cambios de estructura económica, cultural y política.

Necesitamos aprender a actuar de forma conjunta y coordinada, procurando los mismos fines. Todos tenemos la necesidad de establecer relaciones satisfactorias entre familia y escuela para facilitar la creación de vínculos afectivos, como una medida de calidad, enseñanza y para prevenir el fracaso escolar. Debemos optimizar herramientas como la página web para crear cauces de información y participación.



## 5. PROCESOS DE APRENDIZAJE

El contexto de las investigaciones sobre cómo funciona el aprendizaje ha experimentado una revolución desde 1995, debido especialmente a los resultados de la Neurociencia y de la Neurobiología.

De forma simultánea en la última década se han consolidado una serie de modelos pedagógicos que se han mostrado y evaluado como eficaces.

En tercer lugar, la irrupción y la generalización de modelos, consolidados en nuestro panorama educativo, están posibilitando que se produzca en la escuela lo que hemos llamado el “cambio de paradigma”, que ya se ha dado en muchos ámbitos de nuestra sociedad, debido a la llegada de la tecnología, los Social Media, las formas cooperativas y multidireccionales de organizarse, la proyección global y local de la economía, la personalización de los procesos institucionales, educativos, culturales, etc.

Estas tres premisas nos han conducido a optar, siguiendo una jerarquía de mayor importancia a menor, por 6 modelos de aprendizaje, que reflejamos en esta pirámide:

### 5.1. INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

Este modelo se relaciona con las modernas investigaciones neurocientíficas, que demuestran que el cerebro no es un todo unitario e inmutable, sino que consta de distintas zonas que activan lo que Howard Gardner ha llamado “inteligencias múltiples”.

Estas investigaciones demuestran que la característica más notable del cerebro es su plasticidad, la capacidad de desarrollar unas partes u otras y de asignarles distintas funciones. El aprendizaje, por lo tanto, es dinámico e interconectado y no lineal. La clave del aprendizaje ya no es la transmisión de información, ni de conocimientos sino la estimulación sensorial, emocional y cognitiva.

Gardner habló en una primera etapa de siete inteligencias: lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, corporal-cinética, intrapersonal e interpersonal. En una segunda eta-

pa añadió la naturalista y añadió una novena inteligencia que empezó llamando espiritual y terminó llamando existencial.

Una de las consecuencias de este modelo es que el concepto de fracaso escolar es una construcción que no tiene cabida en la escuela. Un niño puede fracasar en un tipo de inteligencia, pero no en todos.

Otra consecuencia es la tendencia más visionaria de la experimentación pedagógica: estamos caminando hacia una personalización del aprendizaje donde cada alumno pueda elegir distintas vías educativas, adaptadas a sus inteligencias.

Entre las múltiples inteligencias, apostamos por la inteligencia emocional, como foco de un proyecto educativo que tiene como fin la felicidad de la persona, y apostamos por la inteligencia espiritual, como una dimensión imprescindible en la formación de todo ser humano, especialmente en los alumnos de un colegio confesionalmente cristiano.

### 5.2. PROYECTOS INTERDISCIPLINARES, PBL (APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS- PROBLEM BASED LEARNING-) Y PENSAMIENTO CRÍTICO

Queremos que lo fundamental de nuestro modelo pedagógico sea enseñar a pensar a nuestros alumnos, lograr alumnos autónomos, que adquieran destrezas de pensamiento para su vida, para resolver problemas y tomar decisiones. Para hacerlo apostamos por tres modelos:

- Los proyectos interdisciplinares: consiste en abordar distintas competencias y contenidos curriculares dentro de un mismo proyecto de investigación, aunque pertenezcan a distintas áreas o materias.
- PBL (aprendizaje basado en problemas): el equipo de educadores diseña un problema, sin dar la solución, que los alumnos deben investigar. Lo importante es la indagación, exploración de información, selección, crítica y recordificación de la misma hasta convertirla en conocimiento.
- Pensamiento crítico: se educa entrenando distintas rutinas cognitivas para dominar las destrezas de pensamiento: comparar y contrastar, evaluar fuentes, indagar en las causas, codificar y decodificar metáforas, analizar las partes y de un todo....etc.

### 5.3. APRENDIZAJE COOPERATIVO

Es un modelo que focaliza el aprendizaje en el equipo, no sólo en el individuo. Supone un ejercicio proactivo constante porque el alumno no se pierde en la masa del aula. Conlleva el aprendizaje de destrezas cognitivas, pero también de habilidades intrapersonales e interpersonales. Las consecuencias de este modelo son:

- Asignamos una gran autonomía al alumno y al grupo. El porcentaje de participación de los alumnos puede rondar el 90%, viéndose reducido el papel instructor del educador.
- Se modifica la arquitectura espacial del aula, desde el modelo en filas a trabajar con las mesas en pequeños grupos.
- Mejoramos el rendimiento y la motivación de nuestros alumnos, desarrollamos el sentido de la responsabilidad social y la capacidad de cooperación y mejoramos las relaciones entre los alumnos, disminuyendo prejuicios y entrenando determinadas habilidades sociales y cognitivas.
- Es una oportunidad para interactuar adecuadamente con los compañeros en un contexto estructurado, que logra la colaboración de todos los alumnos como objetivo educativo, el aprender a ayudar y a pedir ayuda, el distribuir el éxito y compensar la desigualdad.

### 5.4. TIC Y SOCIAL MEDIA

Vivimos en un mundo globalizado donde las redes sociales se han convertido en la mayor herramienta de comunicación, para transmitir y recibir información, generar pertenencias y movilizaciones sociales e ideológicas, compartir documentos, generar ideas, tendencias, etc.

El manejo de formas participativas y autoconstructivas (como Wikipedia), redes sociales (como Twitter, Facebook, Tuenti), herramientas de aprendizaje y gestión del conocimiento (como Moodle, repositorios, Delicious, Slideshare), espacios de expresión artísticas, personales o ideológicas como los blogs, etc. deben ser parte fundamental del currículo educativo desde Educación Primaria. Porque ellos vivirán, y viven ya, en un mundo donde la alfabetización digital es imprescindible.

Además estas herramientas son algo más que herramientas, se convierten en elementos estructurales del aprendizaje, cuyo uso o no uso conduce hacia modelos pedagógicos antagónicos.

Los Social Media permiten y potencian un tipo de aprendizaje basado en la interdisciplinariedad, el pensamiento crítico, lo cooperativo y las inteligencias múltiples.

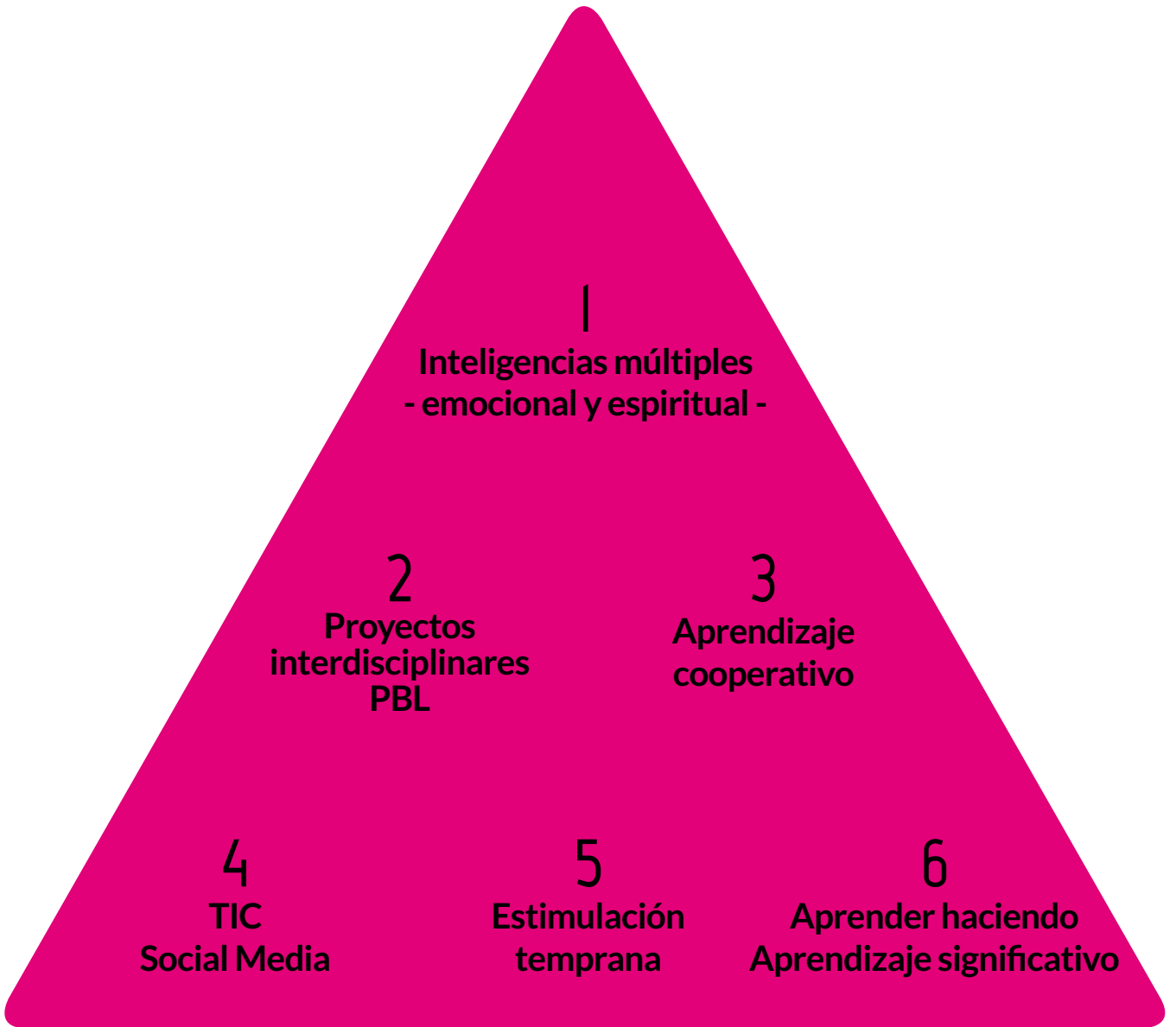
Esta sociedad, a diferencia de la industrial, va a necesitar de adultos competentes en el “razonamiento de la información” proceso mediante el cual se identifican fuentes confiables de información, para luego acceder a ellas, comprenderlas, adaptarlas al contexto local y comunicarlas a colegas. Es necesario tener las habilidades necesarias para poder colaborar, trabajar en grupos y compartir información a través de redes globales; en otras palabras poder analizar problemas desde una perspectiva multidisciplinaria.

Los ciudadanos de la economía del conocimiento deben ser flexibles y capaces de aprender con rapidez, puesto que los ambientes de trabajo son dinámicos y cambian con frecuencia. Ellos tienen que aprender a aprender y, adquirir nuevas habilidades con gran velocidad.

Los profesores tienen que ser capaces de transformar sus aulas-clase de lugares donde hay un traspaso unidireccional de información del maestro al estudiante, a lugares centrados en los estudiantes, donde éstos interactúan en equipos tanto con sus compañeros como con otros alrededor del mundo por medio de clases virtuales en Internet.

La wiki genera un cambio drástico en la manera tradicional de obtener información para los temas impartidos en el aula; con las wikis los alumnos no sólo obtienen información, sino que ellos mismos pueden crearla. Los estudiantes pasan de ser simples observadores y trabajar de manera pasiva, a estar involucrados activamente en la construcción de su conocimiento, escuchando en clase, investigando fuera de ella (a través de materiales tradicionales o







nuevas herramientas, como Google), y después redactando artículos en la wiki que reflejen sus investigaciones, lo que han aprendido y la forma cómo lo han hecho.

En una sociedad que anhela compaginar la vida laboral y personal, las TICs tienen que facilitarnos el trabajo. A través de ellas tiene que ser posible una organización más eficiente y flexible de las tareas.

Una sociedad más accesible. Las TICs y las redes sociales eliminan muchas barreras y fronteras para quienes históricamente no han podido acceder física o psíquicamente. Ya no es necesario homogeneizar porque la diversidad es posible, enriquecedora y puede coexistir.

Una sociedad movilizadora. Abierta a las más diversas propuestas transformadoras. Con una capacidad de promover el cambio no-violento como nunca antes ha tenido la historia.

Una sociedad más democrática, porque el conocimiento compartido, accesible y altruista, aumenta la capacidad de participación del individuo enredado y, por tanto, su soberanía.

## 5.5. ESTIMULACIÓN TEMPRANA

Glenn Doman, creador del modelo conocido como “Estimulación Temprana”, parte de la premisa de que las redes neurológicas del cerebro se forman desde los 0 años hasta los 6 años.

Por lo tanto, la etapa Infantil se convierte en la más importante en el desarrollo del niño. La clave no es esperar a que el niño esté desarrollado para empezar a educarlo, sino que el niño tiene un gran potencial que sólo se va a desarrollar plenamente si lo estimulamos. Sin dichos estímulos, el niño pierde oportunidades de que las conexiones y las redes cerebrales se desarrollen plenamente.

¿Cómo provocar esa Estimulación? El modelo que Glenn Doman propone trabaja con “bits” de inteligencia para desarrollar distintas inteligencias. Así como el PDB (Programa de Desarrollo Básico) para trabajar la motricidad, arrastre, gateo...etc.

Unas inteligencias se desarrollan por vías aferentes o sensoriales: inteligencia visual (capacidad para leer), auditiva (capacidad para oír) y táctil (capacidad para sentir).

Otras inteligencias dependen de las vías eferentes o motrices: inteligencia móvil (capacidad para caminar), lingüística (capacidad para hablar) y manual (capacidad para escribir).

## 5.6. APRENDER HACIENDO. APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Cuando el aprendizaje parte de la propia experiencia del alumno se asimila y se interioriza mucho mejor. De este modo el aprendizaje pasará a formar parte efectiva en la construcción de los conocimientos que se pretenden transmitir al niño. El niño tiene que “sentir” lo que está aprendiendo, debe ser consciente de que lo aprendido, le ayuda y le ayudará a desarrollarse, capacitándole para su futuro.

Del mismo modo, si no partimos de lo que el niño es y tiene adquirido, de sus potencialidades y capacidades, estaremos “dando palos de ciego”, pues no le ayudaremos a desarrollar ni a practicar aquello para lo que él tiene una mayor predisposición. Es por ello fundamental, que conozcamos al alumno y que nuestra transmisión parta de ese conocimiento.



## 6. COMUNIDADES RELIGIOSAS

### 6.1. SON REFERENTE Y TESTIMONIO DE VIDA

Hay familias que no vienen buscando un colegio religioso. Buscan una línea marcada de trabajo, un seguimiento individualizado, un tipo de educación en valores, cercanía, eschucha, orientación, convivencia, etc.

Las comunidades religiosas son el referente y el testimonio de vida de algo más que da sentido a la propia existencia de nuestros centros: su carácter religioso y su proyecto educativo que ha optado por la inteligencia espiritual como fin último del mismo.

Por eso las religiosas se centran más en la vida pastoral del centro, el acompañamiento, los grupos de oración, las actividades de convivencia. Es clave que los alumnos las vean como personas con vida propia y plena en comunidad, con sus quehaceres diarios, entre ellos el formar parte de la comunidad educativa.

Para algunas personas las religiosas son el único referente de interioridad. Por eso quieren ser testigos que comunican ese mundo emocional e interior de plenitud, con la vida, gestos y palabras. Las religiosas deben hacer un esfuerzo por construir comunidades con gran inteligencia emocional y con elevados niveles de expresividad, para que sea creíble la experiencia de la fe, el misterio, la búsqueda, la autenticidad y la apertura a la fe y a los demás.

### 6.2. VALORADAS POR EL HECHO DE ENCARNAR EL CARISMA

Las comunidades de Esclavas de la Eucaristía desean vivamente, como la Madre Trinidad, ser cauces de acercamiento al Dios de Jesús, preferencialmente presente en la Eucaristía. Las hermanas procuran ser testigos de lo que han visto y oído, de lo que han podido conocer y experimentar, por gracia, de Jesús y su Evangelio, y quieren ofrecerlo en los lugares donde llevan a cabo su misión: colegios, hogares, parroquias, obras asistenciales, misiones...

El carisma eucarístico, la devoción a María y la espiritualidad franciscana, son fuentes que alimentan y sacian su pro-

pia sed y sus anhelos de realización personal. Hacia ellos las religiosas quieren orientar a quienes les rodean, con la certeza de que son camino seguro de felicidad y plenitud humana en las diversas vocaciones.

### 6.3. DESCENSO VOCACIONAL A LA VIDA RELIGIOSA

Las religiosas saben que no son referente social. Ésta es una verdad de la vida religiosa que, sin angustia, les preocupa. Preocuparse es señal de responsabilidad, pero angustiarse sería, en cambio, señal de falta de fe en el Señor de la vida, que conduce la historia.

Es patente el envejecimiento progresivo de la vida religiosa en Europa y también es patente el interés por hacer resurgir una vida religiosa centrada en el interés por la dimensión contemplativa. Vidas consagradas más interesadas en el ser que en el hacer.

### 6.4. QUIEREN RENOVARSE PARA SER SIGNIFICATIVAS

Todo grupo humano necesita renovarse para dar respuesta a la sociedad en la que vive. Hoy las instituciones religiosas necesitan una renovación importante, ya que en otros momentos su presencia era significativa en sí misma y su labor era reconocida... Hoy, todo esto ha cambiado. La sociedad pide de la vida religiosa algo diferente, porque la propia sociedad es distinta y tiene otras demandas.

La misión compartida es un paso importante hacia la apertura y renovación, pero tienen que trabajar para que este paso sea real y no se quede en mera teoría. Tienen que promover el trabajo colaborativo. Deben dar el paso a una mayor horizontalidad en la toma de decisiones, sabiendo que vienen de un esquema muy vertical en este aspecto.

Esta renovación pasa también por un cambio en la imagen, por la exteriorización real de la misma. Deben abrirnos a la sociedad actual tal y como ella es. Deben ser las religiosas las que se introduzcan en la sociedad sin esperar que la sociedad se adapte a ellas. Los cambios que anhelan para el mundo deben ser producirlos desde dentro de él, no ajenas al mismo.

## 6.5. NECESITAN DESCARGARSE DEL ROL DE GESTIÓN Y CUMPLIR UN ROL DE COMUNIÓN, BIENESTAR, INTERCONEXIÓN Y DE PAZ

Quieren optar por un modelo de escuela en el que las religiosas tengan un papel de comunión en la institución. Que sean punto de referencia y que estando más descargadas de las tareas de gestión del centro puedan tener una presencia más serena, accesible y significativa para todos los miembros de la comunidad educativa.

Creen que por su papel en los colegios las religiosas deben ser las líderes que encarnen y proyecten el estilo educativo que proponen.

## 6.6. NECESITAN MÁS VISIBILIDAD Y CONTACTO CON LOS LAICOS

Necesitan ser más significativas como comunidad emocional de fe, testimonio espiritual y místico.

Los alumnos, las familias, los profesores, el personal que trabaja en el Centro necesitan que las religiosas estén presentes, delegando, conociendo, formando parte de las tareas y,

sobre todo, testimoniando con su vida y con sus obras qué es vivir día a día el Evangelio.

Para mostrar esto se hace cada vez más urgente y necesario:

- La opción individual y comunitaria a favor de los otros, a favor del descubrimiento de las capacidades del otro y de la cooperación.
- El conocimiento de sí mismo y de la situación en la que viven las otras personas. El conocimiento de la situación y de las necesidades de las personas, es imprescindible para la actividad evangelizadora.
- Reconocimiento y valoración de la persona. El reconocimiento y el valor que se le da a cada persona, constituye el mejor estímulo para acercarse y reconocer acciones evangelizadoras.
- Apertura y receptividad siendo capaces de expresar las emociones propias, ser capaces de reconocer y aceptar las emociones de la otra persona. Siendo capaces de partir de las emociones y transformarlas en experiencia de diálogo evangelizador e interpersonal. Y sobre todo, generando comunidades capaces de crear un clima emocional que favorezca el bienestar de las personas.



### III. Líneas estratégicas



Nuestra organización, después de actualizar su *Carácter Propio* y hacer un profundo análisis de nuestro contexto, ha tomado la decisión de optar por tres líneas estratégicas que marcarán el rumbo de nuestra institución y de sus obras educativas durante los próximos diez años:

1. Línea pastoral: “Diseñar un modelo de pastoral sistémica para lograr centros con inteligencia espiritual”.
2. Línea de liderazgo: “Configurar un estilo de liderazgo, cultura organizativa, coaching y formación del profesorado”.
3. Línea pedagógica: “Implantar modelos de innovación pedagógica y Social Media”.
4. Línea económica: “Implantar un modelo de gestión de centro que asegure su sostenibilidad y contribuya con la Institución en el desarrollo de sus obras”.

## 1. LÍNEA ESTRATÉGICA DE PASTORAL

*“Diseñar un modelo de pastoral sistémica para lograr centros con inteligencia espiritual”.*

Después de explorar nuestras debilidades, fortalezas..., los modelos pedagógicos de éxito y los criterios pedagógicos, nuestra organización ha optado por estos cinco objetivos específicos:

**OBJ. ESPECÍFICO N° 1:** *Crear un plan de formación procesual y experiencial hacia la competencia espiritual para educadores y alumnos, aunando las apuestas institucionales con los planes personalizados, que haga posible el encuentro con Jesucristo.*

### DESCRIPTORES

- 1 Pasamos de la pastoral de “papagayo” (repetición de ideas enseñadas, no encarnadas) >A una pastoral que conecte con los intereses, que sintonice, se interiorice e involucre a todos en todo.
- 2 Se produce aprendizaje de la competencia espiritual y religiosa: conocer personalmente a Jesús por medio de la palabra.

- 3 Se potencia un perfil del personal-líder-educador: utiliza una pedagogía de la pregunta, metáforas y parábolas, provoca la búsqueda de sentido, trabaja los umbrales de interioridad, genera preguntas, más que respuestas.
- 4 Dedicar el 25% de la formación anual a formación teológico-pastoral encaminada a la consecución de la competencia espiritual

### ACCIONES

- 1 Crear un plan de formación de nuevos para dos años que capacite para trabajar en los colegios de Esclavas de la Eucaristía, desde el carisma de la congregación y su proyecto educativo institucional.
- 2 Elaborar el mapa de competencias espirituales para ser un centro con inteligencia espiritual.
- 3 Elaborar el plan de formación, creando un ámbito específico para capacitar en el acompañamiento y acogida a toda la comunidad educativa.
- 4 Se asigna un mentor a los profesores nuevos.

### INDICADORES

- 1 Formación permanente y de nuevos: encuesta de satisfacción.
- 2 Existe un plan de formación docente acorde a las competencias establecidas por la institución



**OBJ. ESPECÍFICO Nº 2:** *Diseñar una programación pastoral-pedagógica, interdisciplinar, desde los objetivos curriculares, la innovación didáctica y el mapa de competencias espirituales, que genere procesos de crecimiento espiritual.*

## DESCRIPTORES

- 1 Pasamos de una pastoral cerrada (poca integración entre pastoral y el currículo) > A integral la pastoral en todo lo que hacemos, haciéndola participativa, sin agentes/espectadores.
- 2 Se generan proyectos interdisciplinarios que incluyen la competencia espiritual, donde quedan incluidas las campañas, convivencias, jornadas...
- 3 Trabajar en determinados objetivos de cada área de forma explícita la competencia espiritual.

## ACCIONES

- 1 Hacer las programaciones conjuntas, desde los objetivos pedagógicos y los de pastoral.
- 2 Generar proyectos interdisciplinarios: en E.P. por ciclos, en E.S.O. por cursos y en E.I. como etapa.

## INDICADORES

- 1 El equipo directivo valora las programaciones y verifica la presencia en ellas de la competencia espiritual.
- 2 La programación curricular de las materias contienen unidades didácticas que mejoran la inteligencia espiritual.



**OBJ. ESPECÍFICO Nº 3:** *Ofrecer espacios de interiorización compartida y de expresividad de la fe en nuestra comunidad educativa, abiertos a la pluralidad.*

## DESCRIPTORES

- 1 Pasamos de celebraciones o actividades poco participativas (con espectadores) > A una pastoral emocional, dinámica, vivencial, con empatía y espontaneidad.
- 2 Se potencia un perfil de personal-líder-educador: con inteligencia emocional, que favorezca la experiencia espiritual, un clima de cohesión, aprender a pensar, reflexión...
- 3 Ofrecemos a toda la Comunidad educativa momentos significativos de experiencia orante y celebrativa.

## ACCIONES

- 1 Generar oraciones basadas más en la experiencia (personal y comunitaria), de una forma dinámica y fresca y que lleven a unir fe y vida
- 2 Ofrecer acceso libre a la capilla a toda la comunidad educativa diariamente.
- 3 Establecer un lugar de reflexión diferente (patio del colegio, un muro...)
- 4 El alumnado realiza: oración al inicio del día, oratorio semanalmente, eucaristía, adoraciones, celebración de la palabra, etc.

## INDICADORES

- 1 Las personas del Claustro tienen al menos 1 vez al mes espacios de celebración y oración siendo cada vez la participación más activa.
- 2 El alumnado realiza: oración al inicio del día, oratorio semanalmente, eucaristía, adoraciones, celebración de la palabra, etc.
- 3 Implicación de las familias en aquellos espacios de vivencia de la fe que sean posibles.

**OBJ. ESPECÍFICO N° 4:** *Potenciar un estilo propio de liderazgo y cultura organizativa, desde la formación de las competencias necesarias para lograr centros con inteligencia espiritual.*

## DESCRIPTORES

- 1 Pasamos de una pastoral llena de burocracia, con exceso de actividades > Al liderazgo espiritual, que parta de la experiencia, que conecta personalmente y crea relaciones personales afectivas.
- 2 El equipo directivo y de pastoral ejerce liderazgo espiritual, desde el coaching, transmitiendo con claridad los criterios institucionales, favoreciendo la formación de líderes espirituales.
- 3 Las actitudes, formas y conflictos se abordan desde un modelo asertivo-positivo, en lugar de hacerlo desde un modelo normativo-punitivo.

## ACCIONES

- 1 Crear, elaborar un plan de formación, enfocado a la adquisición y mejora de competencias emocionales, existenciales y religiosas.
- 2 Elaborar un programa de formación que fomente el liderazgo, formar líderes espirituales que logren transmitir y generar confianza.
- 3 Se asigna un mentor a los profesores nuevos.

## INDICADORES

- 1 Existen cursos de formación enfocados a mejorar la inteligencia espiritual del centro educativo.
- 2 Adecuación del plan de convivencia a este nuevo enfoque.

**OBJ. ESPECÍFICO N° 5:** *Actualizar el diseño, espacios, estética, metodologías, tecnologías social media y dinámicas de trabajo para comunicar una imagen atractiva de la pastoral y de nuestros centros.*

## DESCRIPTORES

- 1 Pasamos de lenguajes y métodos desactualizados > A utilizar métodos con calor, que creen convocatoria, usando los Social Media.
- 2 Se cuida el diseño y la estética, con acciones experimentales y creativas, que rompen la rutina, con fiesta, que hacen soñar.
- 3 La pedagogía y la pastoral están encarnadas en el universo cultural del alumno, parten de sus intereses, sus necesidades evolutivas y umbrales de aprendizaje.

## ACCIONES

- 1 Establecer o crear un “blog”. Plantearse como mínimo tantas entradas al mes. Que los agentes de pastoral lo dinamicen estableciendo entradas y marcándose periodos de las mismas.
- 2 Hacer de los espacios comunes un escaparate de la vida del colegio.
- 3 Utilizar lenguajes más cercanos, actuales y variados a los alumnos, las tecnologías, blogs y la web.

## INDICADORES

- 1 La metodología Pastoral emplea medios, estéticas y mensajes presentes en el universo cultural del alumno: música, vídeos, iconos, personajes, participación, redes... En lugar de la transmisión magistral de información.
- 2 Decoración activa durante el año que expresa la acción educativa del centro.
- 3 Existen espacios donde poder reunirse para fomentar la comunicación. (salas, departamentos, patio, comedor).

**OBJ. ESPECÍFICO N° 6:** *Orientar nuestras acciones educativas hacia un proyecto de vida que haga optar a las personas por un compromiso social o posicionarse de forma comprometida en la sociedad, creando una plataforma abierta en red con otros movimientos de ámbito local e internacional.*

## DESCRIPTORES

- 1 Las pastorales es provocadora, no lo da todo hecho, participativa, sin estándares, desde la diversidad, no prescinde, sino que transforma y genera inquietud.
- 2 Se potencia el aprendizaje de la competencia ética y evangélica: que al final del proceso educativo los alumnos elaboren un proyecto de vida, que los alumnos sean comprometidos con su entorno, que se movilicen en sintonía con el Reino
- 3 Ofrecer un espacio propicio para el acompañamiento personal y el seguimiento del proyecto de vida.

## ACCIONES

- 1 Crear una plataforma de voluntariado propia.
- 2 Implicar a los antiguos alumnos en campañas del colegio.
- 3 A partir de Secundaria se comienza a elaborar y acompañar proyectos de vida con el alumnado.
- 4 Posibilitar a los alumnos y profesores de los últimos cursos tener un contacto directo con la realidad social que pueda suscitar la inquietud del compromiso. Que se realice de manera procesual
- 5 Dar opción a una experiencia misionera al profesorado o antiguos alumnos, con un previo acompañamiento, formación,...; durante un periodo de tiempo.
- 6 Organizar convivencias para los alumnos en los que se traten aspectos de pastoral, de la vida cotidiana, lúdicos.

## INDICADORES

- 1 Se programa y se realiza el proyecto de vida evaluando el porcentaje de alumnos que se vinculan a un proyecto social.
- 2 Se realiza una acción social anual.
- 3 Número de proyectos o acciones solidarias, articulados dentro de un proyecto interdisciplinar

## 2. LÍNEA ESTRATÉGICA DE LIDERAZGO

*“Configurar un estilo de liderazgo, cultura organizativa, coaching y formación del profesorado”.*

Desde las claves de nuestro carácter propio y de la lectura del contexto realizada, nuestra institución opta por estos objetivos específicos:

**OBJ. ESPECÍFICO N° 1:** *Configurar centros con una cultura organizativa emocional, que pasemos del modelo de gestión y control a un modelo basado en la confianza y la autonomía, que logre proactividad, energía y generación de ideas y se enfoque al bienestar y crecimiento de las personas.*

## DESCRIPTORES

- 1 Aprovechamos acciones y momentos informales para generar cohesión emocional.
- 2 Creación de espacios que posibiliten a los miembros de la comunidad la propuesta y ejecución de proyectos innovadores.
- 3 Crecimiento progresivo en la responsabilidad del personal a través de la delegación de funciones y tareas.

## ACCIONES

- 1 Delegar tareas y asignar responsables a microproyectos concretos, independientemente de sus cargos.
- 2 Crear estructuras de coaching para la mejora personal y profesional
- 3 Dar seguimiento a los proyectos de innovación y hacer evaluación.
- 4 Mostrar y dar a conocer los proyectos hechos. Hacer visible lo elaborado

## INDICADORES

- 1 Aumenta el número de asistentes a acciones informales no obligatorias: comidas, fiestas, campañas...
- 2 Datos de las encuestas de satisfacción del personal.

- 3 Aumenta el número de personas que participan, se comprometen y ejecutan los nuevos proyectos.
- 4 Se introducen reformas en los espacios físicos para mejorar el bienestar del personal.



**OBJ. ESPECÍFICO N° 2:** *Promover una cultura comunicativa basada en un modelo asertivo de convivencia y de resolución de conflictos, que logre centros altamente expresivos, con equipos sinérgicos y una actitud mental positiva ante el cambio.*

## DESCRIPTORES

- 1 Minimizamos las reuniones informativas, de intercambio de información, por reuniones temáticas y generadoras de ideas.
- 2 Clarificar/crear canales de comunicación que favorezcan el modelo
- 3 Tener definido el modelo de convivencia y resolución de conflictos

## ACCIONES

- 1 Utilizar metodología variada y actual para facilitar diversos canales de comunicación, de generación de ideas y de participación.
- 2 Organizar reuniones más participativas, formativas, vivenciales, enfocadas a la generación de ideas.
- 3 Realizar talleres de capacitación que permitan al personal solucionar conflictos de manera asertiva
- 4 Plan periódico de entrevistas personales, familiares, alumnos, PAS...

## INDICADORES

- 1 Número de planes, proyectos innovadores... que fomentan el trabajo cooperativo y preventivo
- 2 Aumenta el número de soluciones satisfactorias asertivas ante los conflictos

**OBJ. ESPECÍFICO N° 3:** *Elaborar un plan de formación procesual y de selección del personal acorde con el mapa de competencias institucional.*

### DESCRIPTORES

- 1 Se revisan los cargos de liderazgo según el mapa de competencias y se prevén futuros nombramientos y un proceso de formación con tiempo.
- 2 El mapa de competencias de nuestro personal está claro y la contratación y el plan de formación se basan en el análisis del mismo.

### ACCIONES

- 1 Realizar formación sistemática, que desarrolle el mapa de competencias.
- 2 Fichar personal con alto nivel de competencias.
- 3 Conocer y aprender de los mejores.
- 4 Buscar en diferentes ámbitos (universidad, FERE regional y nacional, otras instituciones... etc) personas que se adecúen al perfil.

### INDICADORES

- 1 Se comprueba mediante pretest y posttest la mejora de las competencias: hermenéutica, pedagógica, metodológica, emocional y espiritual de los educadores y su impacto en los alumnos.
- 2 Cada educador elabora un portfolio que refleje su itinerario de formación personal, institucional y profesional.
- 3 Revisión de la plantilla de entrevistas para contrataciones existente y adecuarla al mapa de competencias

**OBJ. ESPECÍFICO N° 4:** *Formar líderes con capacidad de relaciones emocionales y pedagógicas, capaces de generar un estilo directo basado en el liderazgo del cambio.*

### DESCRIPTORES

- 1 Los líderes reciben formación clara y decidida de las líneas estratégicas de la organización y el encargo expreso de su transmisión.
- 2 Hay un seguimiento por todos los líderes de las actividades claves que se establezcan
- 3 Se favorece la rotación de roles de liderazgo previendo y planificando su relevo.
- 4 Antes de llevar a cabo la formación, clarificar bien qué perfil se busca y quién puede ser el más adecuado.

### ACCIONES

- 1 Se codifican los microproyectos realizados en formatos visibles, en el centro, con otros centros y para divulgarlos.
- 2 Organizar un plan de sucesión de líderes, con formación y acompañamiento.
- 3 Diseño de ambientes informales de pensamiento divergente, en lo que se pueda compartir la fe.

### INDICADORES

- 1 Se comprueba mediante pretest y posttest la mejora de las competencias: hermenéutica, pedagógica, metodológica, emocional y espiritual de los líderes y su impacto en los alumnos.
- 2 Tras cada acción formativa se plasman microproyectos concretos en el centro.
- 3 Los líderes comparten los hitos formativos que se van adquiriendo y lo despliegan en cada oportunidad que su presencia en los equipos lo permita.



### 3. LÍNEA ESTRATÉGICA PEDAGÓGICA

*“Implantar modelos de innovación pedagógica y social media para convertirnos en centros de inteligencias múltiples”.*

Después de analizar los cambios que ha experimentado nuestro mundo y de analizar los principales modelos pedagógicos, hemos optado por estos objetivos específicos:

**OBJ. ESPECÍFICO N° 1:** *Implantar procesos de formación para crear un nuevo rol en los educadores como estimuladores del aprendizaje, no como transmisores de conocimiento.*

#### DESCRIPTORES

- 1 Todos los educadores han recibido cursos de formación sobre los modelos pedagógicos correspondientes a su etapa.
- 2 Los educadores minimizan el tiempo de explicación en aula y maximizan procesos de autoaprendizaje, de aprendizaje cooperativo, investigación, exposición y evaluación.

#### ACCIONES

- 1 Realizar las acciones formativas contempladas en los estándares institucionales de formación.
- 2 Implantar acciones y proyectos derivados de cada acción formativa.

#### INDICADORES

- 1 Cada educador realiza un mínimo de 40 horas de formación anual: 20 pedagógicas, 10 pastoral, 10 TIC.
- 2 Los educadores emplean menos de un 20% del tiempo de aula para explicar contenidos.

**OBJ. ESPECÍFICO N° 2:** *Fortalecer el papel de liderazgo pedagógico que deben cumplir nuestros equipos directivos y diversos coordinadores.*

#### DESCRIPTORES

- 1 Los líderes (miembros de equipos directivos y diversos coordinadores) hacen coaching de las competencias de los educadores, la planificación de la innovación pedagógica y de la evaluación de los proyectos emprendidos.
- 2 Los líderes delegan funciones de gestión en administradores y secretaría, para empezar a ejercer nuevas funciones de liderazgo.

#### ACCIONES

- 1 Realizar las acciones formativas contempladas en la planificación de formación.
- 2 Crear grupos de innovación, liderados por los equipos directivos y coordinadores, que generen microproyectos monográficos que hagan realidad las acciones formativas recibidas, que repercutan en el resto de la comunidad educativa.

#### INDICADORES

- 1 Calendario de reuniones de seguimiento y entrevistas de los líderes en cadena con los demás educadores.
- 2 Agenda transparente (en la web, share) sobre el establecimiento de compromisos pedagógicos y su cumplimiento.



**OBJ. ESPECÍFICO N° 3:** *Hacer un cambio en la programación curricular, adaptándola progresivamente al modelo de inteligencias múltiples.*

### DESCRIPTORES

- 1 Se transforma paulatinamente la programación curricular, pasando de ser elaborada individualmente, a ser elaborada en equipos diversos. Y pasa de ser elaborada en materias estancas a enfocarse interdisciplinariamente.
- 2 Se transforman paulatinamente los espacios, arquitectura, tiempos y distribución de horarios para favorecer agrupamientos flexibles, talleres, trabajo interdisciplinar, y modelos divergentes y creativos de investigación y aprendizaje.

### ACCIONES

- 1 Elaborar cada trimestre nuevas unidades didácticas en sentido interdisciplinar, que incorporen los modelos pedagógicos sobre los que se haya recibido formación. (En Secundaria, a partir del curso 2012-2013).
- 2 Hacer estudios arquitectónicos, de diseño de interiores y de flexibilidad horaria en cada uno de los centros, dependiendo de las posibilidades presupuestarias.

### INDICADORES

- 1 Cada año sube un 10% más que el año anterior, las unidades didácticas interdisciplinares.
- 2 Cada centro hace una propuesta de cambio en espacios y tiempos, cada año para el siguiente curso.

## 4. LÍNEA ESTRATÉGICA ECONÓMICA FINANCIERA

*“Implantar un modelo de gestión de centro que asegure su sostenibilidad y contribuya con al Institución en el desarrollo de sus obras”.*

**OBJ. ESPECÍFICO N° 1:** *Aumentar la ocupación de los centros para mantener el concierto.*

### DESCRIPTORES

- 1 Dar a conocer nuestro Proyecto Educativo Institucional en la comunidad Educativa y en el entorno.
- 2 Realizar acciones de comunicación que nos lleven a aumentar la ocupación del centro y por tanto sus resultados.

### ACCIONES

- 1 Plan de Marketing.
- 2 Búsquedas de sinergias con centros del entorno.

### INDICADORES

- 1 Porcentaje de ocupación.
- 2 Porcentaje de bajas.
- 3 Porcentaje de altas.



**OBJ. ESPECÍFICO N° 2:** *Generar procesos de planificación, evaluación y revisión económica.*

### DESCRIPTORES

- 1 Desarrollar un modelo de control presupuestario.
- 2 Involucrar a los equipos directivos en el análisis de la información económica.
- 3 Mostrar y sensibilizar al claustro sobre la información económica y de matriculación.

### ACCIONES

- 1 Realizar un modelo de control presupuestario y su seguimiento.
- 2 Plan de comunicación económica.

### INDICADORES

- 1 Porcentaje de desviación de ingresos.
- 2 Porcentaje de desviación de gastos.

**OBJ. ESPECÍFICO N° 3:** *Incrementar las fuentes de generación de ingresos.*

### DESCRIPTORES

- 1 Servicios complementarios: comedor, transporte, servicio de orientación, extraescolares, venta de libros etc.
- 2 Búsqueda de otras fuentes de financiación (ej. plataforma de formación).

### ACCIONES

- 1 Plan de autofinanciación.
- 2 Plan de actividades extracurriculares.

### INDICADORES

- 1 Número de nuevas fuentes generadoras de ingresos.
- 2 Porcentaje de incremento de ingresos extraacadémico.



**OBJ. ESPECÍFICO N° 4:** *Aumentar la rentabilidad de los activos.*

### DESCRIPTORES

- 1 Impulsar actividades que permitan desestacionalizar el uso de las instalaciones.
- 2 Generar procesos para la aprobación de inversiones y desinversiones.

### ACCIONES

- 1 Plan de inversiones y desinversiones.

### INDICADORES

- 1 Número de actividades fuera del horario escolar que generan ingresos.
- 2 Beneficio generado por actividades fuera del horario escolar.



**OBJ. ESPECÍFICO N° 5:** *Optimizar la gestión de los recursos.*

### DESCRIPTORES

- 1 Desarrollar un modelo de control analítico que permita visualizar la rentabilidad de las diferentes líneas de actividad y tomar decisiones con más criterio.
- 2 Compartir con otras Instituciones y nuestros centros recursos humanos y materiales.
- 3 Generar alianzas con otras organizaciones (ej. proveedores, administración etc).
- 4 Impulsar una central de compras para las partidas más significativas.

### ACCIONES

- 1 Plan de centralización de recursos.
- 2 Crear una central de compras.

### INDICADORES

- 1 Número de líneas de actividad que mejoran su rentabilidad.
- 2 Número de partidas centralizadas.

## ESTÁNDARES DE FORMACIÓN E IMPLANTACIÓN

	CURSO 1	CURSO 2
Infantil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implantación de estimulación temprana</li> <li>2. Implantación de Entusiasmat</li> <li>3. Plasmar en la plantilla de programación los momentos dedicados a E.T.</li> <li>4. Elaborar bits de inteligencia</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Portfolio</li> <li>2 Asamblea a principio y final del día: evaluar y compartir</li> <li>3 Trabajos por proyectos desde I.Múltiples: mínimo 1 al trimestre, con participación de las familias</li> </ol>
Primaria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implantación del Portfolio y diario</li> <li>2. Formación en herramientas de evaluación</li> <li>3. Experimentar 2 herramientas nuevas de evaluación</li> <li>4. Formación en Aprendizaje Cooperativo: mínimo 1 experiencia</li> <li>5. Inteligencias Múltiples: mínimo 1 unidad trimestral con paleta</li> <li>6. Hacer visible el aprendizaje.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inteligencias Múltiples: mínimo 2 unidades al trimestre con paleta.</li> <li>2. Aprendizaje interdisciplinar: formación y mínimo 1 unidad al trimestre.</li> <li>3. Aprendizaje interdisciplinar: mínimo 1 unidad al año con Religión</li> <li>4. Utilizar un mínimo de 5 herramientas de evaluación en cada unidad didáctica. El examen tradicional cuenta un máximo de 60%</li> <li>5. Implantación de Entusiasmat</li> <li>6. Portfolio</li> <li>7. Formación en destrezas de pensamiento y 1 experiencia</li> <li>8. Cooperativo: todas las aulas cambian los espacios desde cooperativo</li> </ol>
ESO y Bachillerato	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implantación del Portfolio y diario</li> <li>2. Formación en herramientas de evaluación</li> <li>3. Experimentar 2 herramientas nuevas de evaluación</li> <li>4. Formación en Aprendizaje Cooperativo: mínimo 1 experiencia</li> <li>5. Inteligencias Múltiples: mínimo 1 unidad trimestral con paleta</li> <li>6. Hacer visible el aprendizaje.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inteligencias Múltiples: mínimo 2 unidades al trimestre con paleta.</li> <li>2. Formación en Aprendizaje interdisciplinar-PBL (1er. trimestre)</li> <li>3. Implantación Aprendizaje interdisciplinar-PBL: mínimo 1 unidad al trimestre. (Una con religión)</li> <li>4. Usar un mínimo de 5 herramientas de evaluación en cada un. didáctica. El examen tradicional cuenta un máximo de 60%</li> <li>5. Portfolio</li> <li>7. Formación en destrezas de pensamiento y 1 experiencia</li> <li>8. Cooperativo: todas las aulas cambian los espacios para facilitar el cooperativo.</li> </ol>
Liderazgo	Formación pedagógica	Formación en liderazgo y coaching
Pastoral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia espiritual en 1 paleta por trimestre o unidad didáctica de Inteligencias Múltiples</li> <li>- Competencia espiritual en portfolio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia espiritual en 3 paletas o unidades didácticas de IMúltiples por curso.</li> <li>- Proyectos y/o PBL que incluyan competencia espiritual.</li> <li>- Diseñar toda la programación pastoral desde IMúltiples, destrezas, cooperativo y PBL</li> </ul>

En cada curso se da por supuesto que se mantienen los modelos implantados en años anteriores, aunque no se mencionen. Todas las acciones formativas pueden contemplar una formación en TIC.



# ESTÁNDARES DE FORMACIÓN E IMPLANTACIÓN

CURSO 3	CURSO 4-5
1. Implantación de I.Múltiples total 2. Atelier 3. Ajedrez	
1. Formación e implantación de aprendizaje experiencial (1º trimestre) 2. Formación en PBL (3er ciclo) 3. Ajedrez	
1. Formación e implantación de aprendizaje experiencial (2º trimestre) 2. Aprendizaje y servicio	
Formación en inteligencia espiritual	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar toda la programación pastoral hecha desde los modelos pedagógicos.</li> <li>- Formación de profes. en inteligencia espiritual.</li> <li>- Creación de espacios de interioridad</li> </ul>	

## FOCOS ESTRATÉGICOS EN CADA AÑO

CARÁCTER PROPIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
1.Visión Pedagógica	1.Academicista >Plataforma de aprendizaje	4.Abstracción >Herramientas	2.Masa >Individualizado	6.Seriedad >Proactivo	3.Estándares >volcada en los + débiles 5.Alumnos >Com. aprendizaje
1.Visión Didáctica	6.Nuevo rol del educador. Tutorías	3.Cooperativa y social	1.Experiencial y activa	4. Autónoma	5.Valiente, encarnada 2.Mediática
2.Misión	2.Atención individualizada e Inteligencias múltiples		4.Claves de sentido 6.Educación para la felicidad	5.Encuentro con Jesucristo 1.Sentimientos espiritualidad y mística	3.Diversidad Marginales
3.Valores	6.Innovación 2.Compromiso con proyecto común	4.Sinceridad y asertividad	3.Ser positivos	1.Humanidad y cercanía	5.Crítica
CONTEXTO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
1.Generación Y	1.4.Proactivos Multitarea	1.2.Comunicativos interconectados	1.1.Emocionales y sensibles	1.3.Independientes Autoconstructivos	1.6.Críticos Retadores
2.Claustros	2.3.Horizonte Misma dirección 2.4.Proyecto institucional	2.2.Participación htrabajo en equipo	1.5.Consumistas-Postmaterialistas		2.5.Diversidad Pluralidad
3.Equipos directivos	3.1.Innovación-Riesgo	3.5.Gestión de tareas 3.3.Gafas-Actitud positiva	3.2.Coaching HH. directivas	3.6.Sobrecargados por gestión	3.4.Redes de conocimiento
4.Familias	4.1.Idiomas,Tecnología, Innovación	4.3.Expectativas altas	4.6.Necesitan competencias 4.2.Aceptación-Crecer felices	4.5.Habilidades para educar	4.4.Participar Sentirse comunidad
5.Procesos aprendizaje	5.5.Estimulación temprana	5.1.Interdisciplinarios-PBL-P.critico 5.2.A.Cooperativo 5.3.Inteligencias Múltiples		5.6.A.haciendo A.significativo	5.4.TIC-Social Media
6.Comunidades Religiosas	6.4.Renovarse para ser significativas	6.6.Visibilidad y contacto con los laicos	6.5.Rol gestión >bienestar	6.2.Encarnar carisma 6.1.Referente-Testimonio	6.3.Más vocaciones
L.E.Pastoral	1. Diseño plan formación c.espiritual	4. Estilo liderazgo y cult. organizativa 2. Programación interdisciplinar	5. Actualizar diseño,espacios,estética	3. Espacios interioridad compartida	6. Compromiso social
L.E.Liderazgo: competencias del educador	3. Comp. pedagógica 3. Comp. metodológica		3. Cultura emocional 3. Comp. espiritual		3. Comp. hermenéutica
L.E.Liderazgo: competencias del líder	4. Liderazgo pedagógico	4. Liderazgo del cambio 4. Habilidades operativas	4. Liderazgo empático 4. Liderazgo espiritual		
L.E.Liderazgo: cultura organizativa	2. Cultura comunicativa: asertiva-positiva, equipos expresivos-sinérgicos		1. Cultura emocional: confianza-autonomía, energía-generativa, bienestar-crecimiento personal		
L.E.Innovación pedagógica	1. Formación pedagógica		2. Diseño de espacios y arquitectura		3. TIC y redes sociales
	4. Personalización del aprendizaje				











Nuestra Señora de Gádor  
c/ Santuario s/n  
04760 Berja (Almería)  
950 490 014

Madre de Dios  
c/ Etxepare 20  
48015 Bilbao  
944 759 983

Madre de Dios  
c/ Angel Muñoz 5-13  
28043 Madrid  
91 415 81 69

Miraflores  
Urb. Montealegre, parcela 13  
Pereiro de Aguiar 32710 Ourense  
988 256 018

Mater Dei  
San Antonio de los Altos  
Venezuela

### CASA GENERAL

Bueso Pineda 21 - 28043 Madrid - España  
Teléfono: (34) 914138071  
secretariageneral@esclavasdelaucaristia.org

[www.esclavasdelaucaristia.org](http://www.esclavasdelaucaristia.org)