

PLAN DE INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

Por una escuela que transforma

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA



ELABORADO POR: EQUIPO DE INNOVACIÓN	REVISADO POR: EQUIPO DE INNOVACIÓN	APROBADO POR: EQUIPO DIRECTIVO
FECHA: Curso 2016 - 2017	FECHA: Octubre 2017	FECHA: 18 diciembre 2017

Este documento es propiedad del Colegio Sagrado Corazón de Granada quien se reserva el derecho de solicitar su devolución cuando así se estime oportuno. No se permite hacer copia parcial o total del mismo, así como mostrarlo a empresas o particulares sin la expresa autorización por escrito de la Dirección General del Centro.

“Proporcionar a los alumnos/as una formación integral, que les permita forjarse un criterio propio respecto al desarrollo del mundo y les dote de recursos para ser en el futuro personas competentes, capaces de protagonizar los cambios que hagan un mundo cada vez más justo”

“Despertar, cuidar y alimentar en cada alumno/a una relación personal íntima con Dios que le acompañe a lo largo de toda su vida”

Carácter Propio, Red de colegios del Sagrado Corazón España

1. INTRODUCCIÓN:

Una de las líneas estratégicas de la RED de colegios del Sagrado Corazón es la innovación pedagógica y metodológica. Este tema es un clamor en el entorno educativo en general. Vivimos un momento privilegiado en cuanto a las investigaciones y evidencias de cómo aprende nuestro alumnado, debemos aprovechar este impulso apoyado por la necesidad de cambio que parte del profesorado, familias y alumnos/as.

El impulso del cambio metodológico proviene del Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica de Infantil y Primaria, que ávidos de esta necesidad de transformación, comienzan la lectura y reflexión de documentos, tertulias dialógicas... Es durante el segundo año de trabajo, (2014-2015) cuando nos llega el Plan Marco de Innovación Metodológica de la Red de nuestros colegios, y podemos contrastar con nuestro primer borrador las similitudes existentes entre ambos. La lectura y estudio de este documento, la reflexión con el Equipo Directivo y la creación del Equipo de Innovación suponen el inicio de la nueva etapa de nuestro proceso de **Renovación e Innovación Metodológica**.

Completamos la propuesta de nuestro Plan Marco de la Red, añadiendo a la **Innovación** el concepto de **Renovación**, es decir, *dar nueva energía a algo, transformarlo*.¹

Son numerosas las referencias que podemos tomar a la hora de introducir la necesidad de llevar a cabo en nuestro centro una renovación e innovación metodológica, pero qué mejor que comenzar con nuestras fuentes, concretamente el *Espíritu y Plan de Estudios en la Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús*.²

En éste se hace referencia a que los programas de estudio deben ser elegidos con la finalidad de *“no hacer que se acumulen conocimientos, sino a construir en el espíritu bases sólidas, es decir: serios hábitos intelectuales, un pensamiento personal firme y coherente”*, teniendo en cuenta que *“nunca se perderá de vista que se trata de formar a la mujer en función de su vocación propia, del ambiente y en la época en que vive”* y *“evitando ciertos riesgos: sobrecarga y tensión nerviosa, crearse una mentalidad utilitaria, preocupación por lo inmediato en perjuicio de la verdadera cultura, ansiedad por el examen que dañaría la serenidad y el dominio de sí, el desarrollo integral de la persona y el poder ejercer una dedicación familiar y social”*.

Asimismo, se explicita que hay que afrontar la tarea de educar procurando *“evitar la excesiva corrección, velar para no ahogar lo que merece vivir”, “lecturas interesantes, el empleo del método socrático...”*, *“tanto el trabajo personal dirigido, o en equipo, como los métodos activos relacionados con la vida concreta, responden a las tendencias afectivas y sociales y ofrece así un estimulante eficaz para el esfuerzo”*.

¹ RAE

² Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús (1954). *Espíritu y Plan de Estudios*.

Desde nuestro Centro, hemos puesto en marcha un proyecto que haga de su alumnado personas formadas en el Carisma y con una profunda identidad y pertenencia a la familia del Sagrado Corazón. Personas capaces de llevar como insignia la esperanza de que otro mundo es posible, personas que cuenten con las herramientas necesarias para transformar nuestra realidad y que además dispongan de los recursos necesarios para afrontar con éxito cualquier itinerario académico.

El “cambio” metodológico podría parecer que responde a una moda pasajera más que a una necesidad profunda de convertir la instrucción en enseñanza, pasar del modelo de explicar al de enseñar. El “cambio” ha venido para quedarse, sólo tenemos que asomarnos un poco a nuestra sociedad para encontrar claves que la hacen completamente diferente, cambiante, impredecible... ***Necesitamos más que nunca un modelo de escuela que forme una futura ciudadanía con capacidad de gestionar la incertidumbre de lo imprevisible.***

Podemos confirmar la idea anterior de que el modelo de cambio no es una moda pasajera y, que ni siquiera es algo tan actual como se anuncia. Robert Hutchins en 1968 y Torsten Husén en 1974 en sendos informes³, hablan ya de una “*sociedad del aprendizaje*”, un nuevo tipo de sociedad donde la adquisición de saberes no debería estar relegada al seno de las instituciones educativas, el aprendizaje no se limita a un espacio concreto y tampoco consideran que los procesos de aprendizaje sean limitados en el tiempo, concluyen que el “*aprendizaje debería ocurrir en cualquier lugar y en cualquier momento*”. Asimismo, Peter Drucker⁴ en el año 1969 diagnostica el surgimiento de una sociedad del conocimiento en la que lo más importante sería “*aprender a aprender*”.

La Ley General de 1970⁵ nace con el principal objetivo de “*proporcionar una formación integral, fundamentalmente igual para todos y adaptada, en lo posible, a las aptitudes y capacidades de cada uno*”. Esta ley supone un avance en relación a su predecesora, la ley Moyano de 1857, una ley que pretendía “*ser igualitaria y capacitadora en el por qué y homogeneizadora y personalizada en el cómo*”.

En esta línea, los estudios de “*escuelas eficaces*”⁶ han sido rotundos a la hora de resaltar el papel que puede tener la escuela en la superación de las condiciones iniciales del alumnado. El profesorado puede contribuir a la superación de las circunstancias personales, familiares y sociales de los estudiantes, y con ello, favorecer la equidad educativa.

La UNESCO⁷ en 1972 en su informe sobre la educación, afirma que “*la educación, para formar a este hombre completo, cuyo advenimiento se hace más necesario a*

³ Hutchins, R. (1968) y Husén T (1974). *Sociedad del aprendizaje*.

⁴ Drucker, P. (1969). *La era de la discontinuidad*.

⁵ BOE nº187 de 6 agosto de 1970. *Ley 14/1970, de 4 agosto, General de Educación y financiamiento de la reforma educativa*.

⁶ Báez de la Fe, Bernardo F. (1991). *El movimiento de las escuelas eficaces: implicaciones en la innovación educativa*.

⁷ ALIANZA/UNESCO (1972). *Aprender a Ser*.

medida que restricciones cada día más duras fragmentan y atomizan en forma creciente al individuo, sólo puede ser global y permanente. Ya no se trata de adquirir aisladamente conocimientos definitivos, sino de prepararse para elaborar, a todo lo largo de la vida, un saber en constante evolución y de aprender a ser”.

Desde todo lo anterior, queremos hacer nuestros los siguientes retos:⁸

- Lograr que nuestros jóvenes sean ciudadanos competentes.
- Lograr que nuestra educación responda a las exigencias de la sociedad.
- Lograr que cada alumno/a construya su propia imagen como aprendiz competente.
- Lograr que la evaluación sirva para la mejora de los procesos de aprendizaje.
- Lograr que la autonomía del centro se manifieste en la originalidad de su proyecto educativo.
- Lograr que el profesorado desarrolle plenamente sus competencias profesionales.
- Lograr que el Equipo Directivo, junto con el Equipo de Innovación, lidere con eficacia la innovación y renovación del centro escolar.
- Lograr la participación efectiva de las familias en los procesos de aprendizaje.

Por último, nos gustaría invitar a nuestro Claustro a ser el motor de cambio:⁹

«Sabemos dónde vamos» (tener objetivos claros y compartidos).

«Hay que conseguirlo» (tener confianza en que la escuela sí importa).

«Trabajamos juntos en esto» (tener deseos de colaborar).

«Podemos hacerlo mejor» (creer que la mejora es un proceso continuo).

«El aprendizaje es para todos» (creer que los adultos también pueden y necesitan aprender).

«Aprendemos al poner en práctica algo nuevo» (arriesgar e innovar, experimentar, no temerle al error).

«Siempre hay alguien allí para ayudar» (tener siempre disponible el apoyo de los compañeros/as).

«Todos tenemos algo que ofrecer» (valorar la diversidad como una ventaja).

«Podemos discutir nuestras diferencias» (saber hablar con franqueza y aceptar la crítica).

⁸ García –San Pedro, M^ª José y Riu Rovira de Villar (2014). Ciudadanos Competentes. Ed. Edebé.

⁹ Stoll, L. y Fink, D. (1999). Para cambiar nuestras escuelas: reunir la eficacia y la mejora. Ed. Octaedro.

«Nos sentimos bien con nosotros mismos» (tener buen humor y reconocer públicamente el buen desempeño de todos).

Estas afirmaciones pueden llegar a vertebrar nuestra realidad. Ahora, más que nunca, nuestra sociedad exige una ciudadanía comprometida con la idea de que podemos construir entre todos/as un mundo diferente, una ciudadanía capaz de pensar de manera productiva y constructiva, de resolver problemas, de trabajar en grupo, de creer en la colectividad frente al individualismo, de expresar y potenciar su creatividad, dueña de su propio aprendizaje, crítica, protagonista... *“instrumentos del Corazón de Jesús”*.

Finalizar nuestra introducción, con la formulación de nuestro objetivo de innovación:

“Innovar para continuar el sueño de Santa Magdalena Sofía Barat, con el propósito de dar respuesta a una sociedad cambiante”.

A este objetivo subyace la idea de hacer un colegio diferente, humilde y aceptado por todos/as. Con un alumnado feliz y que sea capaz de construir una sociedad más justa desde una profunda y verdadera educación en valores.

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

Para llevar a cabo este análisis, el Equipo de Innovación ha partido de la técnica propuesta por el coacher asesor David Criado, **creación de indicadores en común**, con la metáfora de la batería de teléfono.

Se han concretado los siguientes indicadores en relación a nuestro centro:

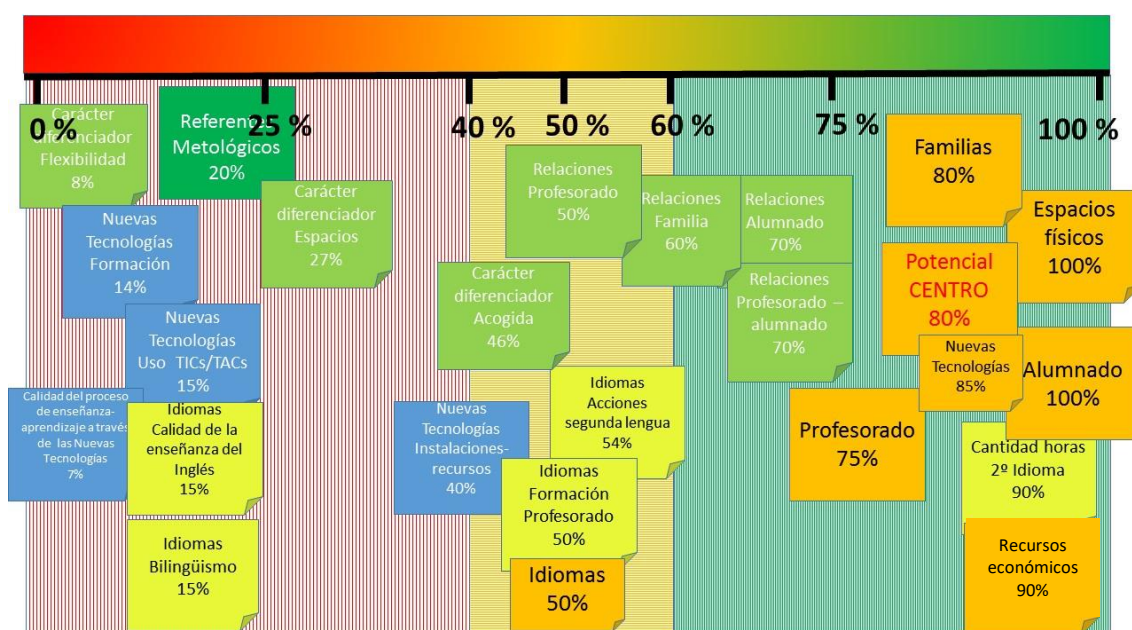
- 1. Referentes metodológicos.**
- 2. Carácter diferenciador:**
 - 2.1. Flexibilidad.
 - 2.2. Espacios.
 - 2.3. Acogida.
 - 2.4. Relaciones del profesorado.
 - 2.5. Relaciones con las familias.
 - 2.6. Relaciones entre el profesorado y el alumnado.
 - 2.7. Relaciones del alumnado.
- 3. Nuevas tecnologías:**
 - 3.1. Formación claustro.
 - 3.2. Uso de las nuevas tecnologías.
 - 3.3. Calidad en el proceso de enseñanza/aprendizaje a través de las nuevas tecnologías.
 - 3.4. Instalaciones/recursos.
- 4. Idiomas:**
 - 4.1. Formación del profesorado.
 - 4.2. Calidad de la enseñanza del inglés.
 - 4.3. Acciones relacionadas con la segunda lengua extranjera.

- 4.4. Modelo de bilingüismo.
- 4.5. Cantidad de horas de segundo idioma.

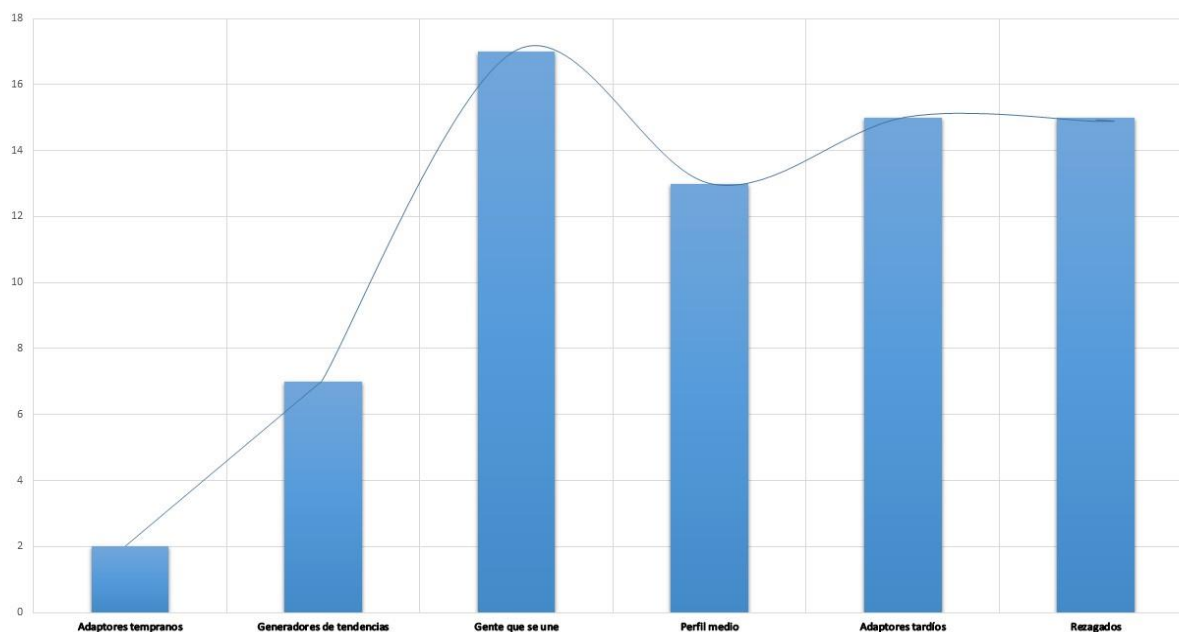
5. Nuestro potencial:

- 5.1. Espacios.
- 5.2. Profesorado.
- 5.3. Alumnado.
- 5.4. Familias.
- 5.5. Recursos económicos.
- 5.6. Nuevas Tecnologías.
- 5.7. Idiomas.

Una vez realizada la discusión y pormenorizado de cada uno de estos indicadores, se ha llegado a dibujar el siguiente perfil de nuestro centro:



Referente al punto **5.2 Profesorado**, el Equipo decide hacer un análisis más detallado, empleando ahora la herramienta de “difusión de la innovación”, también ofrecida por nuestro coacher, quedando nuestra curva actual, según el análisis del equipo de la siguiente manera:



Durante el curso 2016/2017, hemos llevado a cabo el análisis del clima de nuestro colegio. Para ello, diseñamos y pusimos en marcha la ENCUESTA DE CLIMA 2017.

En ella recogemos información de alumnos/as, familias y personal docente y no docente. Ha sido una experiencia muy positiva por la cantidad tan rica de información que nos ha permitido hacer un análisis detallado de los puntos fuertes, los más débiles y las propuestas de mejora.

El Equipo de Innovación, junto al Equipo Directivo, una vez analizada toda la información, llega a las siguientes conclusiones:

PUNTOS FUERTES:

1. En nuestro colegio se promueven relaciones positivas y respetuosas entre el alumnado.
2. El grado de satisfacción con el trato que se recibe por parte de la Directora General, Direcciones Pedagógicas, el Departamento de Orientación y el personal auxiliar y de servicios (PAS) es muy positivo.
3. Alto el grado de satisfacción en cuanto a la información, comunicación y transparencia de los diferentes temas del colegio que interesan.
4. En general, existe un buen grado de satisfacción con la oferta educativa del centro (itinerarios, optativas...).
5. Y el grado de satisfacción con los diferentes programas que se desarrollan (A21, Plan de Igualdad, Plan de Convivencia, Plan Lingüístico...) es también bastante alto.

QUEREMOS MEJORAR EN...

1. Que el alumnado se perciba como lo más importante para el colegio.
2. Nuestras metodologías, para que nuestra forma de educar se ajuste a las necesidades más actuales de los alumnos/as y, que ellos/as sientan que el trato recibido por parte del docente es el más adecuado.
3. Promover una mayor satisfacción sobre la educación que el colegio da.
4. Nuestro servicio de comedor, actividades extraescolares e instalaciones.
5. Potenciar el grado de satisfacción con los resultados académicos.
6. Nuestra plataforma Educ@mos y página web.

PROPUESTAS DE ACCIONES:

1. Entrevistas individuales y seguimientos con todo el profesorado.
2. Ofrecer la herramienta "registro emocional" a nivel individual para el seguimiento/acompañamiento del profesorado.
3. Creación del Consejo de alumno/as, como órgano de participación efectiva en todos los asuntos que les interesan.
4. Formación al profesorado: uso del lenguaje, "talleres" ...
5. Implantación del Plan de Innovación Pedagógica.
6. Revisión de nuestro Plan de Convivencia, trabajo de unificación criterios...
7. Estudiar la venta de productos saludables en el recreo.
8. Encuestas satisfacción de la empresa Eurest.
9. Invitación a familias al comedor: formulario.
10. Recogida de datos al alumnado: formulario.
11. Buzón de sugerencias.
12. Plan de mejora de las instalaciones.
13. Formación del personal del comedor: criterios (cantidades, terminar...).
14. Revisar procesos y organización del comedor.
15. Análisis de las actividades extraescolares a través del Consejo de alumnos/as.
16. Análisis marketing interno
17. Actualizar la hoja de diagnóstico: Plan de Mejora.
18. Apertura de la plataforma a los/as alumnos/as.
19. Formación al profesorado sobre los nuevos aspectos de Educ@mos relativos al trabajo con los alumnos/as.
20. Desarrollo de acciones previstas por parte del equipo de página web.

3. MODELO PEDAGÓGICO BASADO EN ESPACIOS DE APRENDIZAJE.

3.1. Características de la metodología basada en ESPACIOS DE APRENDIZAJE:

- Reformulación de la noción tradicional de “inteligencia”: desaparece el concepto hegemónico de inteligencia como cociente de inteligencia o como “alumno/a brillante-buenas calificaciones”.
- Aplicación del concepto de “inteligencia” también al docente como fuerza y motor de todo el proyecto, promoviendo aquello para lo que está más cualificado/a y/o muestra mayor preferencia.
- Se trabajan paralelamente los movimientos externos al aula, potenciando en el alumnado la autonomía, la flexibilidad, el dinamismo, la capacidad de organización y la planificación, la responsabilidad personal y la colectiva.
- Fomento de la motivación, mayor participación e implicación intelectual.
- Instauración de un sistema participativo en el aprendizaje y en el centro.
- Fortalecimiento del colegio en clave de Pastoral (consideración de cada persona, del bien común, del trabajo cooperativo, trabajo explícito en la inteligencia intrapersonal e interpersonal...).
- Asunción de un rol en el profesorado que potencia su desarrollo y capacitación, que se centra en el proceso de aprendizaje del alumnado y se descentra de la figura tradicional de enseñante. Aumenta, por tanto, la motivación en el aprendizaje, la rentabilidad en procesos y tiempos (se eliminan procesos de corrección tradicional...).
- Aumento de la participación e implicación social, el diálogo, la interacción con sus iguales, con variedad de profesores/as, variedad de contextos y situaciones de aprendizaje. Se potencia el establecimiento de las relaciones equilibradas entre todos los implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, creando una comunidad que trabaja en un clima de interacciones basado en la aceptación y el compromiso compartido.
- Inclusión frente a integración de los alumnos/as con necesidades específicas de apoyo educativo. Desaparece el sistema tradicional de trabajo en lo referente a la homogeneización de los contenidos-alumnos/as y los aprendizajes se construyen preferentemente en la interacción social.
- Fortalecimiento de procesos cognitivos superiores (planificación, secuenciación, análisis...).
- Potenciación del desarrollo afectivo y emocional, del compromiso personal y social con nuestro proyecto, creando identidad de centro y del alumnado, potenciando un juicio autónomo y responsable, favoreciendo el desarrollo y la maduración del juicio moral.
- Reorganización de los contenidos en “paquetes” relacionados unos con otros, vinculados al mundo real, al interés del alumnado, contenidos que les permitan comprender, explicar e intervenir en la realidad con capacidad de llevar a cabo un análisis crítico. Los contenidos curriculares continúan valorándose, pero sí pierden su sentido hegemónico actual, saliendo de la propuesta curricular centrada en el libro de texto.
- Aprendizaje narrativo, inesperado, personal, actual, en red, vivencial... Transformación de la pedagogía basada en la ansiedad, angustia, aburrimiento...

a una basada por encima de todo en el cuidado, el deseo de conocer y la vivencia del error como experiencia de aprendizaje y mejora.

- Evaluación alternativa partiendo de la idea de que es imposible medir el aprendizaje. Una evaluación que da importancia al proceso y al producto final, no a la nota que es capaz de representar el aprendizaje de forma diferente

3.2 Arquitectura del MODELO PEDAGÓGICO BASADO EN ESPACIOS DE APRENDIZAJE:

A) METODOLOGÍAS ACTIVAS:

- Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP).
- Aprendizaje cooperativo.
- Estimulación temprana.

B) HERRAMIENTAS, TÉCNICAS...

- Rutinas de pensamiento.
- Tecnologías.
- Plurilingüismo.
- Herramientas de evaluación: evaluación a través de contextos con rúbricas de evaluación.

C) ESPACIOS DE APRENDIZAJE:

4. ANEXOS:

- A. PLAN DE INNOVACIÓN PEDAGÓGICA.
- B. PLAN GENERAL DE FORMACIÓN.
- C. PLAN DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN.
- D. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE METODOLOGÍAS ACTIVAS Y HERRAMIENTAS TÉCNICAS.
- E. ACTUALIZACIÓN DEL RRI: PROPUESTA DE NUEVO ORGANIGRAMA Y FUNCIONES.

ANEXOS

A. PLAN ESTRATÉGICO INNOVACIÓN PEDAGÓGICA.

B. PLAN ACCIÓN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA (por cursos)

C. PLAN GENERAL DE FORMACIÓN.

D. PLAN DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN.

E. CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN METODOLOGÍAS ACTIVAS Y HERRAMIENTAS TÉCNICAS.

F. ACTUALIZACIÓN DEL RRI: PROPUESTA NUEVO ORGANIGRAMA Y FUNCIONES.

ANEXO A

PLAN ESTRATÉGICO INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA
2017 - 2022



LÍNEA ESTRATÉGICA 1: FORMACIÓN EN INNOVACIÓN		
Meta: Desarrollar en el claustro las competencias fundamentales en cuanto a: metodologías activas (aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje cooperativo y estimulación temprana) y herramientas técnicas (rutinas de pensamiento, tecnologías, plurilingüismo y sistema de evaluación).		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PLANES, PROGRAMAS, ACCIONES...	INDICADORES ESTRATÉGICOS
1.1 Formar en metodologías activas	Diseño y elaboración del Plan General de Formación según la arquitectura del modelo pedagógico basado en espacios de aprendizaje	Número de acciones formativas % profesorado participante Grado de satisfacción del profesorado
1.2 Formar en herramientas técnicas	Comunicación del plan de formación	Número de acciones de comunicación
LÍNEA ESTRATÉGICA 2: VISIBILIZACIÓN DEL CAMBIO		
Meta: Conseguir que la comunidad educativa visualice todas las acciones relativas al proceso de innovación.		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PLANES, PROGRAMAS, ACCIONES...	INDICADORES ESTRATÉGICOS
2.1 Visualizar el sueño en la Comunidad Educativa	Diseño Niveles I – II – III Comunicación	Número de acciones relacionadas con la visibilización Número de elementos de visibilización: monitores, roller, paneles en pasillos. Grado de satisfacción profesorado - PAS Grado de satisfacción familias Grado de satisfacción del alumnado Acciones de comunicación
2.2 Visualizar el cambio en el centro/aula	Cronograma de implantación de metodologías activas y herramientas técnicas	Número de acciones metodológicas empleadas Número de herramientas técnicas empleadas Acciones de comunicación Cronograma
	Programa de implantación del sistema de evaluación por contextos a través de rúbricas	Número de tareas diseñadas Impacto en la evaluación: modificación de boletines, cambio en el sistema de evaluación. % de uso del Cuaderno del Profesorado (HAE)
LÍNEA ESTRATÉGICA 3: TRANSFORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO		
Meta: Garantizar, a través de los procesos de organización, la implantación de las metodologías activas y herramientas técnicas. Reestructuración de espacios físicos como espacios de aprendizaje.		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PLANES, PROGRAMAS, ACCIONES...	INDICADORES ESTRATÉGICOS
3.1 Análisis del clima del colegio: ¿qué colegio somos?	Plan de evaluación del clima	Número de encuestas contestadas Informe del Clima 2017 - 2018 - 2020 Número de entrevistas realizadas Informes enviados

3.2 Desarrollar la organización por espacios de aprendizaje	Diagnóstico y estudio con asesoramiento externo. Diseño, estructura, organización, horarios...	Diagnóstico Horarios de áreas/materia % profesorado asignado en los Espacios de Aprendizaje (EA) % Cambios aulas – EA Número de cambios en la estructura de clase, pasillos...
3.3 Actualización del RRI: nuevo ORGANIGRAMA	Diseño e implementación del nuevo organigrama	Organigrama Actualización del RRI
3.4 Actualizar el Proyecto Educativo de Centro	Actualización del PEC	PEC
LÍNEA ESTRATÉGICA 4: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA		
Meta: Establecer los mecanismos para que toda la comunidad educativa esté informada plenamente de todo el proceso y definir canales de comunicación para expresar necesidades, dudas, aportaciones...		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PLANES, PROGRAMAS, ACCIONES...	INDICADORES ESTRATÉGICOS
4.1 Comunicar todo el proceso de renovación e innovación a la comunidad educativa	Comunicación del proceso de innovación	Estructuras, canales de comunicación... diseñados Número de acciones de comunicación
4.2 Participación en REDES de innovación	Planificación e implementación de la Red interna y externa de innovación	Acciones relativas a la participación en RED interna y externa

ANEXO B

PLAN DE ACCIÓN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

**COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA
CURSO 2016 – 2017**

LEYENDA



LÍNEA ESTRATÉGICA 1: FORMACIÓN EN INNOVACIÓN				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
1.1 FORMAR EN METODOLOGÍAS ACTIVAS				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Diseño y elaboración del Plan General de Formación (PGF) según la arquitectura del modelo pedagógico basado en espacios de aprendizaje	EI	Junio 2017	Plan General de formación	
Aprobación por parte del ED del PGF	COOEI - ED	Junio 2017	Presentación PGF/aprobación PGF	
Desarrollo del Plan General de Formación	ED - EI – DDPP	Junio 2017	Acciones de formación realizadas	
Comunicación	EI - EMICOM	Junio 2017	Acciones de comunicación realizadas	

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: FORMACIÓN EN INNOVACIÓN				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
1.2 FORMAR EN HERRAMIENTAS TÉCNICAS				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Diseño y elaboración del Plan General de Formación (PGF) según la arquitectura del modelo pedagógico basado en espacios de aprendizaje	EI	Junio 2017	Plan General de formación	
Aprobación por parte del ED del PGF	COOEI - ED	Junio 2017	Presentación PGF/aprobación PGF	
Desarrollo del Plan General de Formación	ED - EI – DDPP	Junio 2017	Acciones de formación realizadas	
Plan de implantación del sistema de evaluación	ED – EI	Junio 2017	Plan elaborado/acciones implantación	
Comunicación	EI - EMICOM	Junio 2017	Acciones de comunicación	

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: VISIBILIZACIÓN DEL CAMBIO				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
2.1 VISUALIZAR EL SUEÑO EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA: DISEÑO NIVEL I – II – III				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Aprobar presupuesto de los tres Niveles	ED	Marzo 2017	Presupuesto aprobado	
Búsqueda de nuevos y mejores presupuestos	DP	Marzo- abril 2017	Nuevos presupuestos	
Autorización de compra	ED	Marzo 2017	Compra	

Perfilar software de funcionamiento	EI - COOTIC	Marzo 2017	Decisión software	
Concretar sesiones de grabación (fechas)	EI -ED	Abril 2017	Fechas sesiones	
Firma contrato Ínsula Sur	ED	Abril 2017	Contrato	

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: VISIBILIZACIÓN DEL CAMBIO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

2.2 VISUALIZAR EL CAMBIO EN EL CENTRO/AULAS

INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Implantación nuevas metodologías – herramientas técnicas	EI - ED	Septiembre 2017	Acciones de implantación	

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: TRANSFORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

3.1 ANÁLISIS DEL CIMA DE COLEGIO: ¿QUÉ COLEGIO SOMOS?

INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Diseño y elaboración de encuestas	EDEI	3/02/17	Encuestas elaboradas	
Decisión de la difusión de las encuestas	EDEI	Enero 2017	Delimitación de los canales de difusión	
Comunicación AMPA – delegados/as padres/madres	DG	07/02/2017	Reunión AMPA/DPM	
Abrir participación: envío de encuestas y difusión alumnos/as	EDEI - COOTIC	8 – 10/02/2017	Encuestas enviadas	
Abrir participación: envío de encuestas y difusión profesores/as	EDEI – COOTIC	8 – 15/02/2017	Encuestas enviadas	
Abrir participación: envío de encuestas y difusión familias	EDEI – COOTIC	8 – 10/02/2017	Encuestas enviadas	
Recogida de datos: informe clima del colegio Sagrado Corazón	ED - EI	20/02/2017	Datos recogidos	
Diseño y difusión de informes individualizados	EI	Mayo - junio 2017	Informes enviados	
Entrevistas individualizadas	EI – DG	Mayo - junio 2017	Entrevistas mantenidas	
Análisis y propuestas desde los datos recogidos	EDEI	Junio 2017	Acciones de mejora	
Información y comunicación	EDEI	Febrero - junio 2017	Información/co mún.	

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: TRANSFORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
3.3 ACTUALIZAR EL RRI: nuevo ORGANIGRAMA.				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Diseño del nuevo RRI	EI - ED	Octubre 2017	Borrador organigrama	
Aprobación por parte del ED de la modificación del RRI	ED	Noviembre 2017	Documento final	
Modificación del RRI e implementación del nuevo organigrama	ED	Noviembre 2017	Actualización RRI	

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
4.1 COMUNICAR TODO EL PROCESO DE RENOVACIÓN E INNOVACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Comunicación PGF	COOEI	Junio 2017	Comunicado	
Comunicación acciones visualización	EI - EIMCOM	2016/2017	Comunicaciones realizadas	
Comunicaciones análisis del clima y resultados de las encuestas 2017	EI	07/02/2017	Comunicados	

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
4.2 PARTICIPACIÓN EN REDES DE INNOVACIÓN.				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Asistencia a asamblea de ECA y grupos de trabajo 43,19	COOEI	Septiembre 2017	Asistencia a asambleas	

ANEXO B

PLAN DE ACCIÓN INNOVACIÓN PEDAGÓGICA

**COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA
CURSO 2017 - 2018**

LEYENDA



LÍNEA ESTRATÉGICA 1: FORMACIÓN EN INNOVACIÓN				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
1.1 FORMAR EN METODOLOGÍAS ACTIVAS				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Desarrollo del Plan General de Formación	ED - EI – DDPP	Junio 2017 - abril 2018	Acciones de formación realizadas	
Búsqueda de formadores	ED - EI	Septiembre 2017	Listado de formadores	

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: FORMACIÓN EN INNOVACIÓN				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
1.2 FORMAR EN HERRAMIENTAS TÉCNICAS				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Desarrollo del Plan General de Formación	ED - EI – DDPP	Junio 2017 - abril 2022	Acciones de formación realizadas	
Propuesta de pluriligüismo	EI - EL	Diciembre 2017 – enero 2018	Propuesta	
Presentación propuesta pluriligüismo ED	COOEI - COOL - ED	Febrero - marzo 2018	Presentación/ aproba.	
Plan de implantación del sistema de evaluación	ED – EI	Junio 2018	Plan elaborado/acciones implantación	
Comunicación	EI - EMICOM	Junio 2018	Acciones de comunicación	

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: VISIBILIZACIÓN DEL CAMBIO				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
2.1 VISUALIZAR EL SUEÑO EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA: DISEÑO NIVEL I – II – III				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Delimitar contenidos, temporalización...	EI – ED	Noviembre 2017	Documento trabajo	
Delimitar los contenidos del sueño para las fotos del pasillo	EI – ED	Enero 2018	Concreción de fotos	
Impresión fotos	COOEMICOM/Ínsula Sur	Enero 2018	Fotos	
Decisión ubicación fotos y roller	ED - EI	Enero 2018	Mapa	
Instalación de fotos	EI – ADM	Enero 2018	Fotos instaladas	
Delimitar contenido Roller	ED – EI	Enero 2018	Contenidos	

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: VISIBILIZACIÓN DEL CAMBIO				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
2.2 VISUALIZAR EL CAMBIO EN EL CENTRO/AULAS				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Diseño cronograma de implantación en consonancia con el PGF	EI	Marzo 2018	Cronograma	
Presentación y aprobación del cronograma de implantación	COOEI - ED	Marzo 2018	Presentación/ aprob.	
Implantación nuevas metodologías – herramientas técnicas	EI - ED	Septiembre 2017	Acciones de implantación	
Programa de implantación del sistema de evaluación por contextos a través de rúbricas	EI - ED	Septiembre 2017	Acciones de implantación	

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: TRANSFORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
3.1 ANÁLISIS DEL CIMA DE COLEGIO: ¿QUÉ COLEGIO SOMOS?				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Diseño de actuaciones desde las propuestas de mejora	EI	Noviembre 2017	Diseño propuestas	
Planificación encuestas clima 2018	EI	Enero 2018	Propuesta	

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: TRANSFORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
3.3 ACTUALIZAR EL RRI: nuevo ORGANIGRAMA.				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Modificación del RRI e implementación del nuevo organigrama	ED	Noviembre 2017	Actualización RRI	

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
4.1 COMUNICAR TODO EL PROCESO DE RENOVACIÓN E INNOVACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Coordinación plurilingüismo	EI - COOL	Noviembre 2017	Reunión comunicación	
Entrevistas pendientes	EI	Enero - marzo 2018	Actas entrevistas	

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
4.2 PARTICIPACIÓN EN REDES DE INNOVACIÓN.				
INICIATIVAS/ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS	Indicadores de control	Evaluación
Planificación de reuniones trimestrales interniveles, por áreas de conocimiento... para compartir experiencias de innovación	DDPP	2017/2018	Calendario de reuniones	
Diseño e implementación de banco de recursos para experiencias de innovación	EI	2017/2018	Banco de recursos	
Visitas a centros con procesos de cambio e innovación	ED – EICP	2017/2018	Visitas realizadas	
Asistencia a asamblea de ECA y grupos de trabajo 43,19	COOEI	Septiembre 2018	Asistencia a asambleas	
Solicitud paso "semilla", programa innovación ECA 43,19	COOEI	Enero 2018	Anexo enviado	
Auditoría proceso innovación	EI - RRED	Febrero 2018	Informe final auditoría	
Recogida placa identificativa	DG	Abril 2018	Placa	

ANEXO C

PLAN GENERAL DE FORMACIÓN

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA



ELABORADO POR: EQUIPO INNOVACIÓN	REVISADO POR: EQUIPO DIRECTIVO	APROBADO POR: EQUIPO DIRECTIVO
FECHA: 02/06/2017	FECHA: JULIO 2017	FECHA: 9/06/2017
Este documento es propiedad del Colegio Sagrado Corazón de Granada quien se reserva el derecho de solicitar su devolución cuando así se estime oportuno. No se permite hacer copia parcial o total del mismo, así como mostrarlo a empresas o particulares sin la expresa autorización por escrito de la Dirección General del Centro.		

1. JUSTIFICACIÓN:

Desde el Equipo de Innovación y, dentro de nuestro Plan de Innovación, proponemos este Plan de Formación que permita dotar al docente no sólo de aquellos conocimientos o destrezas necesarios para llevar a cabo la implantación de nuevas metodologías, sino que además disponga de tiempos y espacios para dialogar y trabajar en equipo.

Desde el Equipo de Innovación se ha considerado imprescindible a la hora de diseñar este plan, disponer de líneas claras de formación, ofrecer al profesorado una perfecta continuidad y dar a conocer dichas líneas formativas, así como estructurar un plan de acompañamiento al personal docente y no docente.

Dar coherencia a todas las acciones de formación será, en definitiva, nuestro gran reto que esperamos aporte el soporte necesario a nuestro SUEÑO.

Nuestras líneas de formación se fundamentan en la arquitectura de nuestro modelo pedagógico basado en espacios de aprendizaje y su progresiva implantación, que tiene los siguientes elementos para abordar hasta el curso 2020/2021:

A) METODOLOGÍAS ACTIVAS:

- Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP).
- Aprendizaje cooperativo.
- Estimulación temprana.

B) HERRAMIENTAS, TÉCNICAS...

- Rutinas de pensamiento.
- Tecnologías.
- Plurilingüismo.
- Herramientas de evaluación: evaluación a través de contextos con rúbricas de evaluación.

C) ESPACIOS DE APRENDIZAJE.

2. ESTRUCTURA: CICLOS DE FORMACIÓN.

Los ciclos de formación son líneas temporales que comparten cursos escolares y que les dan continuidad y coherencia a las líneas de formación. Nuestros ciclos de formación serían los siguientes:

CICLO 1

Junio 2017 - septiembre 2017 - octubre 2017 - enero 2018 - abril 2018

CICLO 2

Julio 2018 - septiembre 2018 - octubre 2018 - enero 2019 - abril 2019

CICLO 3

Julio 2019 - septiembre 2019 - octubre 2019 - enero 2020 - abril 2020

CICLO 4

Julio 2020 - septiembre 2020 - octubre 2020 - enero 2021 - abril 2021

3. PLAN DE FORMACIÓN.

1º CICLO DE FORMACIÓN JUNIO 2017 – ABRIL 2018

	28 – 30 JUNIO 2017			21 SEPTIEMBRE 2017			2 NOVIEMBRE 2017			25 ENERO 2018			5 ABRIL 2018		
	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA
Rúbricas, contextos y plan de formación															
PD/UDIS/CDC															
Decisiones pedagógicas															
Diseño tareas															
Revisión tareas															
HAE															
Conceptos: hoja de ayuda															
Revisión PISE															
Ap. Coop.															
Est. Temprana															
ABP															
Rutinas															
Diseño EA															
Implementar EA															
Revisión EA															

LEYENDA

PD: programaciones/propuestas didácticas.

UDIS: unidades didácticas integradas (equivalentes a las antiguas programaciones de aula)

CDC: cuadros diseño curricular (equivalentes a las antiguas programaciones de aula para ESO-Bachillerato)

HAE: herramienta de apoyo a la evaluación (aplicación informática para la evaluación)

PISE: plan de implantación del sistema de evaluación

Ap. Coop: aprendizaje cooperativo

Est. Temprana: estimulación temprana

ABP: aprendizaje basado en proyectos

EA: espacios de aprendizaje

2º CICLO FORMACIÓN JULIO 2018 – ABRIL 2019

	JULIO 2018			SEPTIEMBRE 2018			NOVIEMBRE 2018			ENERO 2019			ABRIL 2019		
	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA
Rúbricas, contextos y plan de formación															
PD/UDIS/CDC															
Decisiones pedagógicas															
Diseño tareas															
Revisión tareas															
HAE															
Conceptos: hoja de ayuda															
Revisión PISE															
Ap. Coop.															
Est. Temprana															
ABP															
Rutinas															
Diseño EA															
Implementar EA															
Revisión EA															

3º CICLO DE FORMACIÓN JUNIO 2019 – ABRIL 2020

	JULIO 2019			SEPTIEMBRE 2019			NOVIEMBRE 2019			ENERO 2020			ABRIL 2020		
	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA
Rúbricas, contextos y plan de formación															
PD/UDIS/CDC															
Decisiones pedagógicas															
Diseño tareas															
Revisión tareas															
HAE															
Conceptos: hoja de ayuda															
Revisión PISE															
Ap. Coop.															
Est. Temprana															
ABP															
Rutinas															
Diseño EA															
Implemen. EA															
Revisión EA															

4º CICLO DE FORMACIÓN JULIO 2020 – ABRIL 2021

	JULIO 2020			SEPTIEMBRE 2020			NOVIEMBRE 2020			ENERO 2021			ABRIL 2021		
	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA
Rúbricas, contextos y plan de formación															
PD/UDIS/CDC															
Decisiones pedagógicas															
Diseño tareas															
Revisión tareas															
HAE															
Conceptos: hoja de ayuda															
Revisión PISE															
Ap. Coop.															
Est. Temprana															
ABP															
Rutinas															
Diseño EA															
Implemen. EA															
Revisión EA															

5º CICLO DE FORMACIÓN JULIO 2021 – ABRIL 2022

	JULIO 2021			SEPTIEMBRE 2021			NOVIEMBRE 2021			ENERO 2022			ABRIL 2022		
	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA	EI	EP	ESO/BA
Rúbricas, contextos y plan de formación															
PD/UDIS/CDC															
Decisiones pedagógicas															
Diseño tareas															
Revisión tareas															
HAE															
Conceptos: hoja de ayuda															
Revisión PISE															
Ap. Coop.															
Est. Temprana															
ABP															
Rutinas															
Diseño EA															
Implemen. EA															
Revisión EA															

5. RÚBRICA DE EVALUACIÓN ACCIONES FORMATIVAS:

	EXCELENTE	BUENO	ADECUADO	MEJORABLE
Horario	El horario del curso ha resultado satisfactorio en todos los aspectos relacionados con el horario, descansos y tiempos de trabajo.	El horario del curso ha resultado satisfactorio en la mayoría de los aspectos relacionados con el horario, descansos y tiempos de trabajo.	El horario del curso ha resultado satisfactorio en algunos aspectos de horario, descansos y tiempos de trabajo.	El horario del curso no ha resultado satisfactorio en cuanto a la hora, descansos y tiempos de trabajo.
Lugar	El lugar del curso es bastante adecuado	El lugar del curso es adecuado	El lugar del curso es poco adecuado	El lugar del curso no es el adecuado
Fechas	Las fechas del curso son bastante adecuadas	Las fechas del curso son adecuadas	Las fechas del curso son poco adecuadas	Las fechas del curso no son las adecuadas
Duración	La duración del curso es bastante adecuada	La duración del curso es adecuada	La duración del curso es poco adecuada	La duración del curso no es la adecuada
Documentación aportada	La documentación del curso es bastante adecuada	La documentación del curso es adecuada	La documentación del curso es poco adecuada	La documentación del curso no es la adecuada
Contenido	El contenido del curso es bastante adecuado	El contenido del curso es adecuado	El contenido del curso es poco adecuado	El contenido del curso no es el adecuado
Clima de trabajo	El clima de trabajo ha sido muy adecuado	El clima de trabajo ha sido adecuado	El clima de trabajo ha sido poco adecuado	El clima de trabajo no ha sido adecuado
Aplicación práctica	Creo que la utilidad del contenido en mi práctica docente es muy adecuada	Creo que la utilidad del contenido en mi práctica docente es adecuada	Creo que la utilidad del contenido en mi práctica docente es poco adecuada	Creo que la utilidad del contenido en mi práctica docente no ha sido adecuada
VALORACIÓN GLOBAL DE LA ACCIÓN FORMATIVA	EXCELENTE	BUENO	ADECUADO	MEJORABLE
Observaciones				

ANEXO D

PLAN IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA



SECUENCIA DE IMPLANTACIÓN	EI/EP	ESO/BACH
Revisión Programaciones Didácticas/Propuestas Didácticas	Curso 2016/2017	Junio 2017
UDIS/CDC	Curso 2017/2018	Junio 2017
Contextos/rúbricas	Junio 2017	Junio 2017
Decisiones pedagógicas	Junio 2017	Octubre 2017
Cuaderno educ@mos/boletín	EICP – 2º trimestre 2017 - 2018	EICP – 2º trimestre 2018 - 2019
Herramienta apoyo evaluación	Junio 2017	Septiembre 2017
Simulación tareas	Junio 2017	Enero 2018
Diseño tareas	Junio - septiembre - octubre 2017 Enero - abril 2018	Julio - octubre 2018 Enero 2019
Reajuste PD/UDIS/CDC	2017/2018	2018/2019
Revisión PISE	Abril 2018	Enero 2019

ANEXO E

CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN METODOLOGÍAS ACTIVAS Y HERRAMIENTAS TÉCNICAS

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA



SECUENCIA DE IMPLANTACIÓN	EI/EP	ESO/BACH
Sistema de evaluación	Septiembre 2017	Septiembre 2018
Estimulación temprana	Septiembre 2018	-
Aprendizaje cooperativo	Septiembre 2018	Septiembre 2019
Plan lingüístico	Septiembre 2019	Septiembre 2019
ABP	Septiembre 2019	Septiembre 2020
Rutinas	Septiembre 2019	Septiembre 2020

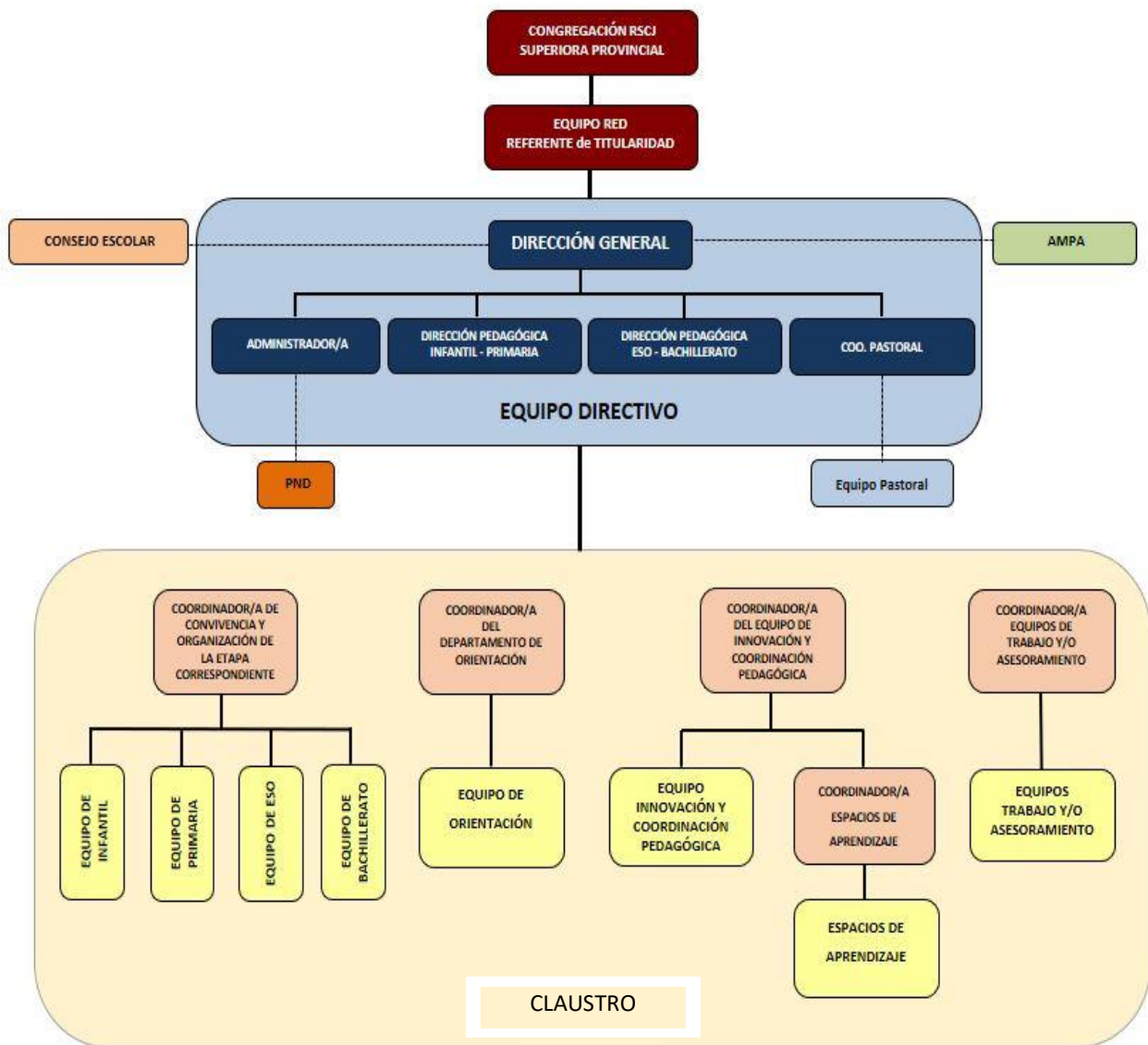
ANEXO F

ACTUALIZACIÓN DEL RRI: PROPUESTAS DEL NUEVO ORGANIGRAMA

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN GRANADA



ELABORADO POR: EQUIPO INNOVACIÓN	REVISADO POR: EQUIPO DIRECTIVO	APROBADO POR: EQUIPO DIRECTIVO
FECHA: Junio 2017	FECHA: Septiembre – octubre 2017	FECHA: 23 octubre 2017
Este documento es propiedad del Colegio Sagrado Corazón de Granada quien se reserva el derecho de solicitar su devolución cuando así se estime oportuno. No se permite hacer copia parcial o total del mismo, así como mostrarlo a empresas o particulares sin la expresa autorización por escrito de la Dirección General del Centro.		



EQUIPO DE INNOVACIÓN Y COORDINACIÓN PEDAGÓGICA

Definición:

Es el equipo encargado de liderar y gestionar en toda la comunidad educativa las líneas pedagógicas y de innovación.

Composición:

Estará compuesto por las Direcciones Pedagógicas, miembros de cada etapa y del Departamento de Orientación.

El Equipo Directivo es responsable de seleccionar y designar a los candidatos/as de este equipo por el periodo que considere adecuado, así como de designar al coordinador/a del mismo.

Funciones:

1. Definir planificar, impulsar, desarrollar y llevar a cabo el seguimiento de las líneas pedagógicas y didácticas establecidas en el Plan de Innovación del Colegio a través de los diferentes Espacios de Aprendizaje.
2. Hacer propuestas de modificación curricular encaminadas a facilitar e impulsar los procesos de innovación.
3. Diseñar y coordinar la conexión interdisciplinar de etapa y niveles elaborando los procesos necesarios para ello.
4. Proponer, programar, recoger, llevar a cabo y evaluar experiencias e iniciativas pedagógicas y didácticas.
5. Proponer líneas de investigación para poder proyectar nuevas pautas de acción educativa.
6. Supervisar, validar y evaluar las experiencias innovadoras introducidas en el aula, valorando:
 - o la práctica docente;
 - o los recursos didácticos empleados;
 - o la satisfacción de los docentes
 - o los resultados de los alumnos.
7. Impulsar el análisis y la evaluación del proceso educativo del alumnado y las estrategias metodológicas y de aprendizaje empleadas en cada área/materia.
8. Diseñar, aplicar y evaluar el Plan de Formación del Profesorado (en línea con el Plan de Innovación).
9. Crear y elaborar los materiales didácticos propios necesarios para el desarrollo del Programa de Innovación.
10. Proponer y revisar los criterios de calificación y promoción en las diversas etapas, desde el sistema de observación a través de contextos de aprendizaje por rúbricas.
11. Proponer y revisar modificaciones en los contextos de aprendizaje y rúbricas.
12. Ofrecer recursos bibliográficos al resto del claustro para poder afianzar la formación recibida.

13. Generar encuentros entre los diferentes docentes para compartir experiencias educativas.
14. Funcionar como canal de comunicación para que todos los profesores del centro puedan conocer las acciones que se están llevando a cabo en otros centros.
15. Participar en los encuentros organizados por Escuelas Católicas de Madrid cuya temática esté vinculada al Programa de Innovación.

COORDINADOR/A EQUIPO DE INNOVACIÓN Y COORDINACIÓN PEDAGÓGICA

Definición:

Es el responsable de liderar y organizar el conjunto de actuaciones relacionadas con el funcionamiento del EICP.

Nombramiento y cese:

Es nombrado y cesado por el ED.

Funciones:

1. Convocar y moderar las reuniones del EICP.
2. Establecer un calendario de trabajo en coordinación con el ED.
3. Fomentar iniciativas que dinamicen, actualicen y mejoren las acciones llevadas a cabo por el equipo.
4. Elaborar los oportunos informes sobre las necesidades del equipo/para la confección del presupuesto anual del centro y hacerlo llegar al ED para su estudio.
5. Recopilar cuanta documentación sea elaborada por los diferentes espacios de aprendizaje susceptible de ser incluida en el Proyecto Educativo de Centro y hacérsela llegar a los DDPP.
6. Ser nexo de comunicación entre el EICP, ED y quien éste requiera.
7. Aportar toda la información objetiva y fiable con la que cuenta.
8. Trasladar a los DDPP las propuestas de coordinación de los EA.

COORDINADOR/A DE CONVIVENCIA Y ORGANIZACIÓN PARA LA ETAPA

Definición:

Es el responsable del conjunto de actividades relacionadas con la convivencia, la organización y el funcionamiento ordinario en la correspondiente etapa educativa.

Nombramiento y cese:

Nombrado y cesado por la Dirección General a propuesta de la Dirección Pedagógica correspondiente.

Funciones:

1. Organizar las actividades de su etapa y, junto con los otros coordinadores, aquellas que fueran comunes a todas las etapas.
2. Favorecer que el profesorado corrija las alteraciones que se produzcan en los términos señalados en el presente Reglamento, principalmente en cuestiones relativas a:
 - Uniforme.
 - Puntualidad.
 - Justificantes de ausencias.
 - Vigilancia de pasillos y recreos.
 - Vocabulario, formas y actitudes empleadas.
 - Asegurar que todo el alumnado ha salido del aula y cerrarla.
3. Velar por el seguimiento y evaluación periódica de las normas de convivencia por parte del profesorado y del alumnado del centro, así como el cumplimiento del Plan de Convivencia.
4. Convocar, presidir y levantar acta de las reuniones de coordinación de su etapa.
5. Servir de cauce de información y comunicación entre la Dirección Pedagógica y el equipo de profesorado de su etapa.
6. Ser oído con carácter previo al nombramiento de los tutores de su etapa y aportar la información objetiva y fiable con la que cuenta.
7. Ser consultado y oído, con carácter previo, a cualquier medida que se tome en la etapa por la Dirección General o Pedagógica en relación con alumnos/as, profesores/as, personal no docente... en el ámbito de su competencia.
8. Organizar, junto con el Director/a Pedagógico, el calendario de actividades propio de la etapa, conociendo, manejando y respetando los criterios establecidos para ello por el Equipo Directivo.
9. Organizar las vigilancias de recreos y otros espacios que requiera la etapa, junto con la Dirección Pedagógica supervisando y asegurándose de que se siguen los criterios y normas establecidas para ello.
10. Organizar las sustituciones de clases ante la ausencia de algún profesor/a. Asegurarse de su cumplimiento y mantener informados a los DDPP de todo ello.
11. Materializar y coordinar la organización de actividades, celebraciones, fiestas y visitas culturales de su etapa.
12. Proporcionar a las familias la información necesaria sobre aquellas actividades que así lo requieran.

13. Prever y dotar del material necesario para la práctica docente-siguiendo criterios de sobriedad y consumo responsable.
14. Aquellas otras que le encomiende el ED en el ámbito educativo.

ESPACIOS DE APRENDIZAJE

Definición:

Espacio pedagógico en el que confluyen áreas y/o materias vinculadas a tipos de aprendizajes afines.

Composición:

- El Espacio de Aprendizaje está formado por el profesorado que imparte un área o materia o un conjunto de las mismas vinculados a tipos de aprendizajes afines.
- La creación y modificación de los Espacios de Aprendizaje compete al EICP y ED.

Objetivos:

1. Estudiar, revisar y actualizar periódicamente las programaciones de área/materia.
2. Coordinar la elaboración de los currículos del área/materia para cada curso, garantizando la coherencia en la programación vertical del área.
3. Proponer iniciativas y experiencias pedagógicas y didácticas en relación con su Espacio.
4. Colaborar en la elaboración de los proyectos, adaptaciones y diversificaciones curriculares.
5. Proponer iniciativas y experiencias pedagógicas y didácticas en relación con su Espacio de Aprendizaje.
6. Concretar aspectos curriculares relativos a las rúbricas por cada Espacio de Aprendizaje, área, materia...
7. Analizar y evaluar el proceso educativo del alumnado y las estrategias metodológicas y de aprendizaje empleadas por el profesorado en cada área/materia.
8. Proponer al coordinador/a de los EA las revisiones de los contextos de aprendizaje, rúbricas, porcentajes...

COORDINADOR ESPACIOS APRENDIZAJE

Definición:

Es el responsable del conjunto de áreas, materias y acciones relacionadas con el espacio del cual es referente.

Nombramiento y cese:

Es nombrado y cesado por el ED a propuesta de las DDPP, oído el EICP.

Funciones:

1. Convocar y moderar las reuniones del Espacio de Aprendizaje y establecer un calendario de trabajo en coordinación con el DP.
2. Establecer con los demás coordinadores de Espacios de Aprendizaje los criterios generales de actuación del profesorado respecto al alumnado y familias.
3. Fomentar iniciativas que dinamicen, actualicen y mejoren las acciones llevadas a cabo por los Espacios de Aprendizaje.
4. Coordinar el trabajo del Espacio de Aprendizaje en la elaboración de las programaciones del área/materia de cada curso, procurando la coherencia en la distribución de los contenidos a lo largo de los niveles, ciclos y etapas; en la propuesta de los objetivos mínimos y criterios de evaluación y en la selección de materiales curriculares.
5. Elaborar los oportunos informes sobre las necesidades del Espacio de Aprendizaje para la confección del presupuesto anual del Centro y hacerlo llegar al coordinador/a de convivencia y organización para la etapa y que proceda a su estudio.
6. Orientar y coordinar la elaboración del sistema de evaluación a través de rúbricas por contextos de aprendizaje, para su posterior revisión y aprobación por parte de los DDPP
7. Recopilar cuanta documentación sea elaborada por los diferentes Espacios de Aprendizaje susceptible de ser incluida en el Proyecto Educativo de Centro y hacérsela llegar a los DDPP.
8. Velar para que las decisiones adoptadas y los acuerdos tomados en las reuniones se lleven a cabo por todos sus miembros e informar a las Dirección Pedagógica.
9. Supervisar la conexión interdisciplinar del nivel y/o ciclo.
10. Establecer y llevar a cabo los procesos necesarios para una correcta coordinación y verticalización de las áreas/materias por niveles y entre etapas, con el fin de facilitar el acceso del alumnado a cada una de ellas de una forma coherente, progresiva y secuenciada.
11. Recoger y trasladar al EICP todas aquellas propuestas de revisión de los contextos de aprendizaje, rúbricas, porcentajes...

EQUIPOS DE TRABAJO Y/O ASESORAMIENTO

Definición:

Aquellos creados para diseñar, desarrollar, implementar y hacer el seguimiento de planes, programas... Pueden tener un carácter temporal (creados para diseñar y/o asesorar) o permanente (asesoramiento, desarrollo, implementación y seguimiento).

Composición:

- La creación y modificación de los equipos es competencia del ED.
- Todo equipo contará con un número de miembros que hagan eficaz su funcionamiento, procurando recoger la representación de todas las etapas educativas.
- El coordinador/a será el responsable de las tareas asignadas, levantar el acta y trasladar la información a las DP responsables de su acción. Los coordinadores/as serán designados por el ED, a propuesta de las DP.

Funciones:

1. Diseñar, desarrollar, implementar y/o hacer el seguimiento de planes, programas... garantizando la coherencia con las líneas de innovación pedagógica, actuaciones de otros equipos...
2. Asesorar a las DP en todos aquellos aspectos relativos a la tarea encomendada.
3. Proponer actuaciones, actividades... relacionadas con el área delegada.
4. Velar para que las decisiones adoptadas y los acuerdos tomados en las reuniones se lleven a cabo por todos sus miembros.