



PLAN DE FORMACIÓN ANUAL

ÍNDICE:

1. Fundamentación: página 2.
2. Objetivos del Plan: página 4.
3. Elaboración: página 5.
4. Contenidos del Plan: página 6
5. Aplicación del Plan: página 7
6. Necesidades formativas detectadas: página 10.
 - 6.1. Ideas para propuestas de formación: página 12.
7. Necesidades formativas priorizadas durante el curso 2019-2020: página 14.
8. Propuestas de actividades formativas: página 14.
 - 8.1. Cursos: página 13.
 - 8.2. Grupos de trabajo: página16.
 - 8.3. Seminarios: página16.
9. Temporalización de las formaciones previstas: página 17.
10. Recursos necesarios: página 17.
11. Evaluación del logro de los objetivos del plan: página 18.
 - 11.1. Herramientas y procedimientos: página 18.
 - 11.2. Propuestas de mejora: página 18.

1. FUNDAMENTACIÓN :

La Ley orgánica 2/2006, del 3 de mayo, de educación (LOE), modificada por la Ley orgánica 8/2013, del 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, destaca entre los factores que favorecen la calidad de la enseñanza la cualificación y formación del profesorado. En su artículo 102 en concreto expone:

“Formación permanente.

1. La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros.

2. Los programas de formación permanente, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Asimismo, deberán incluir formación específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo siete de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género...”

Por otro lado, la LOE, en su redacción dada por la Ley orgánica 8/2013, del 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, considera la autonomía de los centros como pilar básico para la mejora de sus resultados y establece que cada centro debe tener la capacidad para identificar sus fortalezas y necesidades, para enriquecer su oferta educativa y metodológica. En este sentido resulta fundamental elaborar este Plan de Formación del Profesorado, para dar respuesta a estas necesidades, tanto individuales del profesorado, como colectivas del centro. El objetivo de este Plan de Formación se centra por tanto en tres aspectos: la formación del personal del centro, la formación de adultos y la formación no formal de los alumnos.

En Gándara International School (GIS) entendemos que una parte de nuestra misión pedagógica es buscar, organizar y ofrecer formación relacionada con nuestros pilares fundamentales, en diferentes áreas de conocimiento, tales como la pedagogía activa, el acompañamiento respetuoso etc. La formación del profesorado pretende que el equipo de profesores esté en continua formación, cubriendo las necesidades que se detecten. La inclusión de las tecnologías en el escenario educativo reclama transformaciones que atañen a elementos nucleares de la educación: el currículo, la organización, la distribución de espacios y tiempos, la metodología o los roles de

los agentes implicados

La formación inicial debe incluir, además de la adecuada preparación científica, una formación pedagógica y didáctica que se completará con la tutoría y asesoramiento a los nuevos profesores por parte de compañeros experimentados. Queremos que nuestros acompañantes sean personas portadoras de un bagaje cultural amplio, con afán investigador, entregados a su labor con vocación. Que puedan ser ejemplos y referentes éticos de nuestros alumnos, comprometidos con la innovación y la actualización vital. Entendemos nuestro espacio como una escuela en la que todos sus miembros, alumnos, profesores y personal del centro aprende constantemente, teniendo en cuenta que el derecho a aprender de nuestros alumnos ha de guiar la labor de los adultos que los acompañan. Por ello la formación del profesorado ha de perseguir también asegurar en los alumnos ese aprendizaje de calidad. Ha de ser también un proceso colectivo y conectado con otros equipos docentes, no aislado y desconectado. Por último debe ser un proceso no solamente externo y formal, sino también inmerso en la práctica cotidiana, contextualizado, flexible e informal.

En cuanto a la formación de adultos acogemos la idea de la UNESCO que recoge el principio de aprendizaje para la vida: La UNESCO considera que *“la educación es un derecho humano para todos, a lo largo de toda la vida, y que el acceso a la instrucción debe ir acompañado de la calidad. El aprendizaje a lo largo de la vida es un concepto que coloca al aprendizaje más allá de las instituciones educativas y a su alrededor. Escritores como Iván Illich, Paulo Freire, Everett Reimer y otros han promovido que la educación debería ser a la vez universal y permanente. Posteriormente, el Informe Delors (1996), La educación encierra un tesoro, advirtió el aprendizaje durante toda la vida como el "latido" de una sociedad que se basa en cuatro pilares: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser- y pronostica un aprendizaje de la sociedad en la que todo el mundo pueda aprender de acuerdo a sus necesidades e intereses individuales, en cualquier lugar y en cualquier momento de una manera libre, flexible y constructiva. Las Conferencias Internacionales de Educación de Adultos (CONFINTEAS) afirman su importancia en todas las formas de educación. En las metas 2021 de la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) se encuentra bajo el concepto de educación a lo largo de la vida y representa la meta general séptima.*

El aprendizaje a lo largo de la vida no se organiza a partir de la edad, el espacio, o el tiempo; es un principio organizativo de todas las formas de educación (formal, no formal e informal) con componentes mejor integrados e interrelacionados. Se basa en la premisa de que el aprendizaje no está confinado a un periodo específico de la vida, sino que va “de la cuna a la tumba” (sentido horizontal), considera todos los contextos en los que conviven las personas como familia, comunidad, trabajo, estudio, ocio, (sentido vertical), y supone valores humanísticos y democráticos como la emancipación

y la inclusión (sentido profundo). Enfatiza el aseguramiento de los aprendizajes relevantes (y no sólo la educación) más allá del sistema escolar.”

En este sentido nos parece fundamental potenciar la formación de las familias y adultos en temas relacionados con la educación. Es por ello que desde nuestros orígenes ofrecemos cursos de formación abiertos, con la idea de organizar en un futuro la Escuela de Familias y Adultos. Nos parece imprescindible que todas las familias asistan al menos al 50% de las formaciones propuestas. Por ello, tanto en la reunión inicial de principio de curso como en las reuniones individuales con cada familia, hacemos hincapié en la importancia de que todas las personas que pertenecen a la Comunidad Educativa participen en cursos de formación relacionados con la infancia y el acompañamiento respetuoso, para así facilitar que las familias se identifiquen con las bases pedagógicas e Ideario de nuestro Proyecto.

Finamente consideramos que la formación no formal de los alumnos forma parte de su vivencia cotidiana en GIS, al participar en proyectos y actividades informales (jornada de puerta abiertas etc.), en consonancia con nuestra idea de aprendizaje activo y significativo.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

- Mejorar, actualizar y perfeccionar las competencias profesionales de los profesores y personal del centro.
- Ofrecer formación a los adultos miembros de la Comunidad Educativa para facilitar que se identifiquen con las bases pedagógicas e Ideario de nuestro Proyecto. Trabajar la coherencia con nuestra visión y práctica educativa.
- Desenvolver el trabajo en equipo del personal del centro y la coherencia metodológica.
- Favorecer la investigación sobre nuevas propuestas metodológicas con el fin de mantenernos en una actitud de constante aprendizaje y revisión.
- Favorecer la implicación y participación del profesorado, así como su identificación con nuestro Ideario de Proyecto, a la vez que pueden ver cumplidas sus necesidades y expectativas personales y profesionales en el desarrollo de su labor docente en el centro.
- Mejorar la calidad educativa de nuestro proyecto pedagógico y una mejor integración de nuestro Proyecto Educativo y Curricular de Centro.
- Ofrecer una diversidad formativa, organizando cursos de formación en diversas áreas formativas relacionadas con nuestra visión pedagógica.
- Propiciar una organización escolar capaz de generar y transmitir conocimientos, y generar destrezas para su adquisición y puesta en práctica.
- Ofrecer un modelo educativo de calidad, inclusivo, integrador, para garantizar la igualdad de oportunidades y la adquisición de las competencias y los conocimientos necesarios para su pleno desenvolvimiento en la sociedad, desarrollando el máximo de sus potencialidades, con el fin último recogido en el artículo 27.2 de la Constitución española: «La educa-

ción tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales».

- Dar a conocer a otros profesionales de la educación y personas interesadas un colegio con un Proyecto Educativo y una Metodología innovadora y adaptada a las diferentes necesidades personales.
- Desarrollar un Plan de Formación inherente al propio Proyecto Educativo, sistemático y eficaz que permite constatar, contrastar y evaluar los resultados obtenidos.

3. ELABORACIÓN

Nuestro RRI establece en su artículo 13 el derecho de los acompañantes a la formación permanente así como su deber de implicarse en su perfeccionamiento y desarrollo profesional, formarse en la línea pedagógica de la escuela y la investigación, la experimentación y la mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente que proponga la Entidad Titular del Centro. Además es uno de sus deberes también la participación leal en los planes de mejora, innovación educativa y gestión de la calidad que se asuman en el Centro.

Por ello GIS considera necesaria la implicación del profesorado para la detección de necesidades de perfeccionamiento profesional y de iniciativas innovadoras e investigadoras

La elaboración del Plan de Formación está consensuada por el centro educativo en función de nuestra realidad y circunstancias y, atendiendo a ciertos criterios generales que propician y facilitan los procesos de elaboración del mismo:

- Ha de constituirse como foro para la reflexión sobre la práctica docente en nuestro propio entorno donde se lleva a cabo, concediendo al profesorado el protagonismo y la capacidad de decisión para la propuesta de acciones formativas.
- Ha de recoger propuestas y soluciones eficaces que propicien el perfeccionamiento de la práctica educativa, tanto individual como colectivamente.
- El eje central ha de ser la atención a los aspectos del PEC que demanden mayor o mejor preparación del profesorado.
- Ha de ser considerado como iniciativa de desarrollo profesional. Ha de garantizar la continuidad precisa para conseguir los objetivos propuestos.
- Una de las finalidades que ha de perseguir es la mejora o el cambio de la cultura profesional.

- Debe intentar dar soluciones a situaciones problemáticas detectadas en el centro y en la práctica docente.

4. CONTENIDOS DEL PLAN

El presente Plan de Formación Anual tiene en cuenta 3 niveles:

1. Formación de los trabajadores y trabajadoras del centro.
2. Escuela de Adultos
3. Formación no formal de estudiantes.

4.1. Formación de los trabajadores del Centro

En GIS la aproximación del docente a la formación puede darse mediante:

- El autoaprendizaje de las acompañantes: lectura, diálogo, debate, y reflexión sobre la propia práctica, observación de experiencias etc.
- Figura del Coordinador de acompañantes: durante la vivencia cotidiana los acompañantes tiene la oportunidad de contrastar sus inquietudes, dudas etc con otros acompañantes y con la Coordinadora de Acompañantes.
- Participación en actividades seleccionadas, organizadas, desarrolladas y evaluadas por el centro, que pueden serle útiles para su actualización y desarrollo profesional. Normalmente los conocimientos adquiridos se aplican a la práctica individual (cursos, jornadas, formación on-line..)
- Puesta en marcha de proyectos de investigación-acción con el objetivo de mejorar y modificar las prácticas relacionadas. Esta metodología de trabajo promueve y desarrolla la capacidad de observación y de análisis, con lo que se facilita la resolución de problemas en la práctica: Grupos de Trabajo.

4.2. Escuela de adultos

En las familias se ha detectado la necesidad de formación en temas como el acompañamiento...límites y normas etc. En ocasiones se han organizado debates pedagógicos en el centro, dirigidos por los profesores para tratar estos temas. En otras ocasiones se han trabajado de manera personal en reuniones individuales con las familias que lo necesitaron.

Como idea de futuro nos gustaría organizar una Escuela de Familias con formación continua, que permitiría ofrecer cursos, información y recursos a las mismas y en todos caso, abierta puntualmente a otros adultos interesados en temas relacionados con la educación.

Sería deseable que se constituyese un ANPA que pudiese trasladar los intereses y demandas de las familia en este sentido. Incluso se podría gestionar a través del ANPA la organización cursos ofrecidos por otros profesionales de distintos ámbitos que colaboren en la formación de los profesores y/o en la Escuela de Familias.

4.3. Formación no formal de los alumnos

Mediante su participación en determinados proyectos del centro, como en las Jornadas de Puertas Abiertas, revista de GIS etc...

5. APLICACIÓN DEL PLAN:

Para la aplicación del Plan se tendrán en cuenta las siguientes fases:

1. Detección de las necesidades formativas de trabajadores y /o familias del centro: la detección de dichas necesidades ha de venir dada desde la implicación de todos los miembros de la comunidad educativa y en particular con la supervisión y coordinación del Jefe de Estudios y el Coordinador de Acompañantes. Los cauces para la elaboración y presentación de propuestas formativas pueden ser:
 - De los acompañantes al Coordinador de Ciclo, Coordinador de Acompañantes o Jefe de Estudios.
 - Del Coordinador de Ciclo, Coordinador de Acompañantes o Jefe de Estudios al Equipo Directivo y a los acompañantes.
 - De la Junta de Gobierno al Coordinador de Acompañantes y/o jefe de Estudios.
 - De las familias al Centro.
 - Otros cauces: propuestas externas etc..

Durante el mes de mayo, se realizará un proceso de reflexión en los equipos docentes para identificar las problemáticas encontradas a lo largo del curso escolar y necesidades formativas para el próximo curso académico.

En el mes de junio se trasladará la información recogida al Coordinador de Acompañantes y al Jefe de Estudios, para su traslado posterior al Claustro, con el objetivo de adecuar, priorizar y temporalizar las propuestas de actividades formativas en función de los logros y dificultades detectados a lo largo del curso y reflejados en la Memoria de Autoevaluación. Para ello, se propone:

- Analizar la problemática específica (multiculturalidad, alumnado con dificultades de aprendizaje), adecuación de la práctica docente al desarrollo de las competencias básicas, rendimiento académico del alumnado, uso de las TICs, prioridades de actuación etc.

- Determinar la demanda formativa de acuerdo con las directrices del Plan Anual de Centro, tras el análisis de la Memoria de Autoevaluación Anual, contemplando tanto iniciativas de innovación educativa como las necesidades formativas relacionadas con problemas específicos.
- Fijar los objetivos en función de las necesidades y las demandas.
- Especificar las actividades de formación previstas.
- Plantear el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Formación Anual de Centro.

Para ello, proponemos utilizar la siguiente tabla que nos permite diseñar las acciones formativas de nuestro Plan de Formación Anual:

PROBLEMA /INICIATIVA	Causa que motiva la demanda de formación
SECTOR AFECTADO	Sectores de la comunidad educativa afectados
TEMÁTICA	Contenido de la formación
RELACIONADO CON DOCUMENTO/S	Niveles de concreción del PEC: programaciones, Plan de Convivencia, RRI...
DEPARTAMENTOS Y EQUIPOS DOCENTES IMPLICADOS	Órganos de coordinación didáctica implicados o relacionados
OBJETIVOS	Finalidad de la formación
ÁMBITO	Espacio donde se desarrolla la acción: interno o externo al centro

ESTRATEGIA FORMATIVA	Tipo de actividad formativa seleccionada o demandada: formación en centros, grupos de trabajo, on –line....
PRIORIDAD	Máxima, media o mínima
PROFESORADO IMPLICADO	Número de profesores que participan
RECURSOS NECESARIOS	Relación de materiales necesarios
RECURSOS EN EL CENTRO	Relación de materiales disponibles
PLAZOS	Calendario de actuaciones previstas
OBSERVACIONES	Las que sean pertinentes

2. Establecimiento de los criterios que favorezcan el poder satisfacer dichas necesidades aprovechando al máximo los recursos disponibles (recursos propios del centro, becas etc).
3. Elaboración por el Coordinador de acompañantes y el Jefe de Estudios de un calendario con la propuesta de acciones formativas.
4. Desarrollo de las acciones formativas planificadas.

Las acciones formativas en GIS irán encaminadas principalmente a los procesos de autoformación a través del trabajo colaborativo entre el profesorado y de intervención en el centro docente. En este sentido, la formación del profesorado se deberá enfocar, siempre que ello sea posible, a través de la formación en el centro y en los grupos de trabajo.

Se potenciarán las actividades formativas que potencien las buenas prácticas y la autoformación. Se deberá procurar la mejora de la práctica docente de forma efectiva, para su aplicación en la práctica docente diaria y que

ello incida en la mejora de la calidad educativa y en el mejor desarrollo académico y psico-afectivo de los alumnos. Por ello se intentará hacer un seguimiento de la aplicación y efectividad práctica de dichas actividades de formación en el centro.

La práctica docente de los acompañantes será el punto de referencia para la reflexión, debate, evaluación, investigación e innovación, que deberá tener lugar durante el desempeño de la misma en nuestro Centro.

5. Evaluación del plan.

6. NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

Desde nuestros orígenes hemos tenido presente la formación en GIS, lo que nos han traído múltiples visitas, tanto para asistir a los cursos que hemos ido organizando y ofreciendo, impartidos por profesionales del sector educativo, como para conocernos y observar directamente nuestro trabajo, recibiendo durante todo el curso escolar a personas que han participado como “observadores” en nuestro proyecto.

La formación de los acompañantes ha sido siempre prioritaria, siendo así uno de nuestros requisitos para pasar a integrarse en la plantilla de profesores, el cumplir dos cursos de formación en acompañamiento respetuoso y pedagogía Montessori de 80 horas de formación cada uno. Dichos cursos han sido escogidos por la Junta de Gobierno. Se trata esta de una formación o bloque común en el que se han trabajado los aspectos característicos de nuestra metodología para que sean implantados en todas las áreas (coherencia y cohesión horizontal) y etapas (coherencia y cohesión vertical).

Por otro lado el X Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada Sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado, aplicable a nuestro Centro recoge en su artículo 33 una jornada para la formación de 50 horas, incluida dentro de la jornada laboral anual.

En sus Artículos 49 y 90 establece medidas de apoyo a la formación del profesorado:

“Cuando el profesorado asista a cursos de perfeccionamiento y actualización organizados por el centro, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, correrán a cargo del centro.

La formación continua se efectuará según lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo para el sector de la enseñanza privada o el acuerdo que lo sustituya y se encuentre vigente en cada momento.

Se facilitará por parte de la empresa el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la Comunidad Autónoma donde radique el centro.

Artículo 50. Permisos retribuidos para la formación.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, siempre que éstos no sean para aspirar a un puesto de trabajo de otro centro educativo, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Además el artículo establece un Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP).

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y los conocimientos adquiridos en cada periodo de cinco años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los cinco años anteriores, de:

Cien horas de formación, para el personal docente (grupo I).

Cuarenta horas de formación, para el personal de servicios complementarios (grupo II). Cuarenta horas de formación, para el personal de administración (grupo III).

Quince horas de formación, para el personal de servicios generales (grupo IV).

Estos cálculos comprenderán la formación realizada por el trabajador para el desarrollo y reciclaje de su puesto de trabajo, incluyéndose en ellos las cincuenta horas de formación establecidas en el artículo 33 del presente Convenio. (...).”

En este afán da favorecer la formación del profesorado, durante el curso escolar 2019-2020 se ha incorporado la figura del Coordinador de acompañantes , desempeñada por uno de los miembros del equipo fundador del Proyecto Educativo. Su misión ha sido la de acompañar los procesos educativos de los acompañantes y observar la actividad pedagógica de los mismos, además de aportar feedback en las reuniones del Claustro, atendiendo a la línea metodológica de acompañamiento de la escuela.

Por otro lado, durante estos años de labor pedagógica hemos detectado las siguientes necesidades formativas, tanto en los acompañantes como en las familias:

- Aprendizaje por proyectos.
- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje Activo.
- Aprendizaje Significativo.
- Aprendizaje Basado en Juegos.
- Gamificación.
- Clases magistrales.
- Método socrático.
- Aprendizaje orientado a las HOS.
- Evaluación Formativa: técnicas e instrumentos.
- Competencias básicas: qué son, programar y evaluar por competencias.
- Inteligencia Múltiples.
- Formación en NNEE (TEA, TDHA...).
- Formación en primeros auxilios.
- Acoso escolar.
- Comunicación no violenta, mediación y solución pacífica de conflictos.
- Escucha Activa.
- Disciplina positiva.
- Educación para la cultura de la paz, la igualdad entre mujeres y hombres, la sensibilización en la no discriminación por razón de raza, sexo, origen y condición personal o social.

6.1. Ideas para propuestas de formación

- Asistencia a Cursos específicos (didáctica, metodologías activas, idiomas, y de otros trabajadores del centro).
- Asistencia y participación a Congresos Educativos y de Innovación Pedagógica.

- Configuración de Talleres, Seminarios y Grupos de discusión entre el Claustro de Acompañantes.
- Auto formación (formación autodidacta): tutoriales Montessori, lecturas, Webinars internacionales (NEASC y otros)
- Formación Cooperativa: los acompañantes formados previamente y la figura del Coordinador de Acompañantes ayuda en la formación de los profesores nuevos.
- Reuniones de claustro o individuales, en las que se revisen metodologías, recursos, se compartan experiencias, etc. con el Coordinador de Acompañantes.
- Grupos de investigación docente.
- Participación en Redes Educativas (Grupos de trabajo sobre infancia y naturaleza, Educación Galega en Transición etc...)
- Estrategias didácticas y metodológicas que contribuyan al desarrollo de las competencias básicas en el alumnado.
- Estrategias que permitan fomentar entre el alumnado la asunción de valores democráticos, el respeto a las diferencias y a la autonomía de las personas, así como la superación de estereotipos de carácter sexista.
- Formación para incorporar nuevos contenidos digitales encaminados a facilitar la adquisición de las competencias básicas por el alumnado.
- Elaboración y aplicación del Plan de Acción Tutorial de los centros docentes, secuenciado y programado para su adecuada integración en el desarrollo del currículo del alumnado.
- Actualización de los equipos directivos para que impulsen su liderazgo en los centros docentes y puedan responder a los cambios que se producen dentro del contexto educativo.
- Prevención de riesgos laborales y la salud laboral entre los docentes.
- Visitas a centros educativos con filosofías alternativas cercanas a nuestros planteamientos (Escuelas Activas, Montessori, Freinet, Bosque-Es-cuela, Democráticas etc.).

7. NECESIDADES FORMATIVAS PRIORIZADAS EN EL CENTRO DURANTE EL CURSO 2020-2021

Durante el curso 2020-2021 se incorporaron tres profesores nuevos a nuestra plantilla que no contaban con ninguna formación en técnicas de comunicación no violenta y acompañamiento respetuoso. Por otro lado hubo también un número importante de nuevas familias incorporadas. Por este motivo se priorizó la formación en estas áreas, dado que se consideran principios básicos de nuestro Ideario de Proyecto.

Algunos acompañantes nuevos acudieron al curso de acompañamiento respetuoso impartido por Tinus Wijknaker en Julio en Madrid.

Además se organizó en el propio espacio de GIS un curso sobre el Método de Lecto-escritura Constructivista de Tamara Chubaroski, impartido por Alicia Mimoo de 6 horas de duración y un curso de trabajo por proyectos de 8 horas de duración impartido por Alicia Mimoo.

Por otro lado se han organizado sesiones formativas y de implantación de diferentes protocolos y políticas internas del centro, organizadas en el calendario durante los meses de octubre a febrero, con sesiones de media hora o una hora semanales, presentadas por la dirección de GIS.

Asimismo la dirección del centro realizó durante el verano el curso de Child Protection Certificate, que el resto del claustro realizará a lo largo de este curso.

Estamos pendientes de realizar además el curso de formación on-line de medidas y manejo de la situación provocada por el COVID-19, ofrecido por Quirón Prevención.

8. ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA EL CURSO 2020/2021

8.1. Cursos: contenidos, objetivos y evaluación

TINUS WIJNAKKER

Su larga trayectoria en el mundo de la pedagogía activa le convierte en un auténtico referente para Gándara, por ello cada año le invitamos a compartir con nosotros sus conocimientos a través de sus cursos.

Durante más de 20 años ha trabajado en temas como la educación para la paz, educación no sexista, educación medioambiental, tutorías y dinámicas de grupo en el aula, educación intercultural y regulación de conflictos en el aula.

Desde hace 16 años es el cofundador de Alavida, un espacio referente de educación activa ubicado en las cercanías de Madrid.

El curso anual de Tinus tendrá lugar en Gándara durante el curso 2021-2022:

Acompañar a niñas y niños

*Herramientas personales para la/el acompañante
El placer de aprender por descubrimiento*

Curso de formación en 3 bloques,
dirigido a educadores/as, madres y padres

Beatriz Aguilera Reija y Tinus Wijnakker
Fundadores de Alavida

Duración: 1º bloque 24 horas
2º bloque 24 horas
3º bloque 36 horas

Fechas: 1º bloque
22-23/10
12-13/11
2º bloque
10-11/12
14-15/1
3º bloque
11-12/2
4-5/3
25-26/3

El horario es:
viernes: de 17:30 a 21:30 h.
sábado: de 9:00 a 13:30 h. y 15.00 a 18.30 h

Lugar: Gándara

Aforo máximo:
Dependiendo de regulación covid
primer bloque: 25 personas
Para el segundo bloque se pueden apuntar
también participantes de cursos anteriores.
El máximo aforo para esta parte es de 30 personas

En este curso de formación utilizaremos una metodología participativa, con momentos para reflexionar y compartir, y dedicaremos mucho tiempo a vivir y practicar las habilidades relacionadas con cada tema.

1º y 2º bloque

Herramientas personales para la/el acompañante

A cargo de Tinus Wijnakker

1º bloque

1º fin de semana

La observación y procesos de comunicación

- ¿Cómo observamos? y ¿Cómo nos afecta nuestra manera de observar?
- La importancia de ver y entender las señales de comunicación.
- La comunicación no-verbal y la verbal
- ¿Cómo interpretar los mensajes de niñas y niños?

2º fin de semana

La escucha activa

- Escuchar para entender y acompañar.
- El lenguaje de la aceptación: Reflejar y acompañar.
- La comunicación no-verbal y el contacto físico

2º bloque

3º fin de semana

Amor y seguridad

- Necesidades básicas
- ¿Cómo alguien se siente amado/a y seguro/a?
- Apoyo emocional
- Escuchar, aceptar y acompañar sentimientos

Libertad, límites y autonomía

- Un ambiente relajado
- Límites, normas de convivencia y castigos
- Libertad y autonomía

4º fin de semana

Situaciones conflictivas

- Conflictos, agresividad y violencia
- Analizar una situación conflictiva

- Acompañar para facilitar el proceso de la regulación
- ### 3º bloque

El placer de aprender por descubrimiento

A cargo de Beatriz Aguilera y Tinus Wijnakker

5º fin de semana

Etapas evolutivas

- Infancia: de 0 a 6 años
 - etapa sensorio-motriz-afectiva
- Niñez: de 6 a 12 años
 - etapa de las operaciones concretas

Ambientes preparados

- Los rincones
- Las estructuras

6º fin de semana

El rol del adulto

- El vínculo y el apoyo emocional
- Guía y referencia

La convivencia

- El proceso de relaciones personales y grupales
- Responsabilidades y autonomía
- Límites, normas de convivencia y consecuencias
- Las situaciones de conflictos

7º fin de semana

El proceso de aprendizaje

- ¿Cómo aprenden las niñas y los niños?
- Factores sociales y emocionales
- La curiosidad y el interés como motores de aprendizaje
 - Aprendizaje autónomo
 - Presentaciones
 - El aprendizaje por descubrimiento

Precio: Todo el curso, pagando antes del 1 de octubre: 500 €

Todo el curso, pagando en tres bloques: 150€ + 150€ + 225€ = 525€

Solamente el bloque 1 o 2: 160 €

Bloque 3: 225€

Para participar en el bloque 3 recomendamos haber hecho previamente alguna formación con Tinus Wijnakker

Las personas que se apuntan a todo el curso tienen preferencia.

-ECIS CHILD PROTECTION CERTIFICATES

NEASC reconoce la obtención de los Certificados de Protección Infantil de ECIS como evidencia de alineación con los Estándares de la Fundación NEASC, dentro del Protocolo de Acreditación de ACE, sobre seguridad.

Los certificados de protección infantil de ECIS están diseñados para tres audiencias distintas, lo que permite a las escuelas cumplir con los estándares de cumplimiento para la acreditación o las inspecciones para:

personal de apoyo
maestros y líderes
gobernadores y propietarios

Todo el personal docente de GIS recibirá formación durante el curso 2021-2022 en esta materia.

Otros posibles cursos:

SEXUALIDAD. EREA

Dar continuidad a la formación iniciada en el pasado curso. Debatir las temáticas a tratar.

PRIMEROS AUXILIOS Propuesta formación.

BOSQUE ESCUELA

NEURODIVERSIDAD -Altas Capacidades -Autismo:

- sensorial,
- alimentación,
- ansiedad

ACOSO

9. TEMPORALIZACIÓN DE LAS FORMACIONES PREVISTAS:

La temporalización de las formaciones previstas se organizará en el Calendario publicado en el Drive y accesible para todo el personal docente.

10. RECURSOS NECESARIOS:

Análisis de los recursos necesarios para la implantación del Plan Anual de Formación:

- Recursos económicos destinados a la formación específica del profesorado: financiación por parte del centro del 50% de la formación requerida a los profesores para incorporarse a la plantilla del colegio. Gratuidad de los cursos organizados y ofertados en GIS.
- Recursos humanos propios del centro y su disposición y/o disponibilidad para impartir formación: Fundadores, Coordinador de acompañantes etc.
- Biblioteca pedagógica del centro: creada en la sala de profesores.
- Plataforma virtual Drive (para almacenar material pedagógico, recopilado en congresos, cursos y seminarios).
- Buscar convenios con Colegios Oficiales, centros de formación (másters, etc.)
- Colaboración e implicación de familias para aportar profesionales de distintas especialidades que ofrezcan formación en el Centro.

11. EVALUACIÓN DEL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

11.1. Herramientas y procedimientos

- Al finalizar el curso, en la Evaluación Final, se llevará a cabo una revisión de los objetivos de formación establecidos y de las propuestas recibidas por los distintos cauces. Todas las aportaciones, sugerencias y propuestas de mejora serán incluidas en una Memoria Anual.
- Actualizaciones del Curriculum Vitae del profesorado.

- Certificados de asistencia a cursos, congresos, jornadas, etc. que habrán de presentarse para cumplir el requisito de formación establecido en el X Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada Sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado.
- Revisión de los puntos establecidos en los objetivos del presente Plan: al finalizar los cursos y formaciones se podrían pasar rúbricas de evaluación o encuestas a los asistentes.
- Encuestas de fin de curso a las familias y acompañantes, sobre la formación ofertada por GIS.

11.2. Propuestas de mejora

- Asistencia a Webinars y Congresos Nacionales e Internacionales.
- Auto-edición de experiencias educativas en GIS.
- Creación de un blog en nuestra web para tratar temas relacionados con la educación y con experiencias educativas propias.
- Asistencia a jornadas pedagógicas para compartir nuestra experiencia pedagógica y dar a conocer nuestro proyecto.
- Rúbricas de evaluación o encuestas a los asistentes al finalizar los cursos de formación.