

PLAN DE FORMACIÓN Y ACTUACIÓN PARA LOS NUEVOS EDUCADORES

PROVINCIA MARISTA MEDITERRÁNEA



CONTENIDO

PLAN DE FORMACIÓN Y ACTUACIÓN PARA LOS NUEVOS EDUCADORES.....	1
OBJETO Y ALCANCE	3
ESQUEMA DEL PROCESO DE ACOGIDA, ACOMPAÑAMIENTO Y FORMACIÓN.....	3
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y TEMPORALIDAD.....	4
COORDINACIÓN, GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL PLAN	4
COORDINACIÓN.	4
GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD.	4
LABORAL.....	5
SELECCIÓN, CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA.....	5
CONTRATOS.....	5
ACOMPAÑAMIENTO	7
FORMACIÓN	7
LOCAL	8
PROVINCIAL.....	9
DESARROLLO COMPETENCIAL.....	14
FINAL DEL PROCESO	18
ANEXOS	19
ANEXO I TIPOS DE CONTRATOS.....	19
ANEXO II. FUNCIONES DEL TUTOR DE NUEVOS EDUCADORES.....	20
ANEXO III. FUNCIONES DEL ACOMPAÑANTE DE LA LABOR PROFESIONAL.....	21
ANEXO IV. DISEÑO CRONOLÓGICO DE LA FORMACIÓN PROVINCIAL DE NUEVOS EDUCADORES	22
ANEXO V. DISEÑO CRONOLÓGICO DE LA FORMACIÓN LOCAL.....	23

OBJETO Y ALCANCE

El Objeto de este documento es planificar las diferentes actuaciones que se deben implantar con los nuevos educadores que se unen a nuestro Proyecto Educativo en las diferentes Obras de la Provincia Marista Mediterránea.

Los ámbitos de actuación en donde este plan debe aplicarse son:

- **Laboral:** modalidades posibles de contratación, fases en la incorporación, estabilidad y compromiso definitivo.
- **Formativo:** Proceso y fases de la formación de los nuevos educadores, metodología y herramientas de formación.
- **Acompañamiento:** Proceso guiado desde la Provincia, pero conducido desde la Obra Educativa.
- **Desarrollo Competencial:** Competencias de los nuevos educadores y su evaluación.

El documento pretende estructurar el proceso de actuación en todos los casos de incorporación de Nuevos Educadores en todas las Obras Educativas de la Provincia Marista Mediterránea, busca una solidez en las contrataciones, un compromiso firme y permanente con la Misión de la Institución y la mejora en las competencias que cualquier educador marista debe poseer.

El alcance de este documento afecta a todos los Nuevos Educadores seleccionados en los procesos de reclutamiento y selección de todas las Obras Educativas de la Provincia Marista Mediterránea durante un período de tiempo estimado de cinco años.

ESQUEMA DEL PROCESO DE ACOGIDA, ACOMPAÑAMIENTO Y FORMACIÓN

El Organigrama no pretende mostrar los vínculos entre equipos sino establecer categorías según niveles de función.

ÁMBITOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Laboral	Selección Contratación	Supervisión contratación	Supervisión contratación	Supervisión contratación	Acuerdo definitivo
Formación	On-Line Provincial Local	On-Line Provincial Local	On-Line Provincial Local	Provincial Local	Provincial Local
Acompañamiento	Provincial Local Experiencias	Provincial Local Experiencias	Provincial Local Experiencias	Provincial Local Experiencias	Provincial Local Experiencias Fin acompañamiento
D Competencial	-	Autoevaluación C. Profesionales	C. Profesionales	Autoevaluación C. Personales	C. Personales

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y TEMPORALIDAD

COORDINACIÓN, GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL PLAN

COORDINACIÓN.

El responsable de la coordinación de todas las acciones formativas, del Desarrollo Competencial y de todas las decisiones adoptadas tanto provincial como localmente es el Equipo Provincial de Recursos Humanos.

El Equipo Provincial de Recursos Humanos trabaja alineado a los Equipos Directivos de las Obras Educativas y con el conjunto de Acompañantes en la labor profesional.

GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD.

Existen diferentes ámbitos de gestión del Plan:

- **Local:** los encargados y responsables de la ejecución del Plan y de todas sus actividades son el Equipo Directivo y los Acompañantes de la labor profesional.
 - El Equipo Directivo organizará los tiempos y los recursos para que se lleven a cabo las actividades programadas, la formación y la ejecución del Desarrollo Competencial.
 - Tomará las decisiones necesarias para que se realice un adecuado Desarrollo Competencial de los Nuevos Educadores y del liderazgo.
 - Junto a los Acompañantes realizará una evaluación constante del desempeño del Nuevo Educador teniendo en cuenta las Competencias Profesionales.
 - El Equipo Directivo nombrará un coordinador de formación que se ocupará de la gestión operativa y la comunicación con el Equipo Provincial de Recursos Humanos.
 - El Equipo Directivo igualmente, nombrará y designará a los Acompañantes de la labor profesional y a los Tutores de Acogida.

- **Provincial:** El responsable de la ejecución del Plan para todos los Nuevos Educadores en las actividades formativas y de acompañamiento del Plan es el Equipo Provincial de Recursos Humanos.
 - El Equipo Provincial de Recursos Humanos programará las actividades formativas necesarias para hacer posible el desarrollo competencial del Nuevo Educador.
 - Supervisará la evaluación y realización de las actividades formativas a nivel local y provincial.
 - Acompañará en el proceso de formación al Equipo Directivo, a los Acompañantes de la labor profesional y a los Nuevos Educadores.
 - Tomará las decisiones en consenso con el Equipo Directivo, a la luz del Desarrollo Competencial de los Nuevos Educadores.

LABORAL

Desde un punto de vista laboral, el plan de formación de Nuevos Educadores debe favorecer la toma de decisiones en este ámbito. Aspectos tales como la tipología en la contratación: prácticas, formación, relevo, ... ; cuantía de la jornada laboral: parcial o completa y la duración en el tiempo: duración determinada o indefinida.

Las razones que marquen este tipo de decisiones deberían estar alineadas a un conocimiento del Nuevo Educador y su desempeño, su desarrollo competencial y su avance en la formación.

Por consiguiente, es preciso marcar momentos claves para la decisión. Espacios para la reflexión y para también el diálogo y la mejora.

Conviene que los Equipos Directivos y el Equipo Provincial de Recursos Humanos tengamos un plan estratégico para ir completando las plantillas de forma adecuada y hacerlo considerando adecuadamente las evaluaciones, el desarrollo competencial y el equilibrio en la contratación indefinida y completa de los trabajadores.

Vamos a describir cronológicamente el proceso de selección y contratación:

SELECCIÓN, CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA

El proceso de selección de personal, descrito en otro documento, es un momento importante para conocer el punto de partida de las competencias personales del nuevo educador a contratar, sus fortalezas y sus debilidades en conocimientos y competencias personales iniciales del educador.

El Equipo Directivo debe conocerlas y adquirir compromisos en este momento del educador. Compromisos que deben ser evaluados por el propio equipo directivo.

Es recomendable en este momento solicitar del educador el compromiso en resultados, tales como, ampliar sus conocimientos de una segunda lengua u obtener algún título o formación que el Equipo Directivo considere necesario.

La duración de este primer compromiso no debe exceder un curso escolar y será evaluado al finalizar el mismo.

CONTRATOS

En este capítulo solo abordamos los relacionados con la docencia ya que la complejidad de este tipo de contratos y su casuística asume al de resto de Obras. De igual manera, solo se hará referencia a los tipos de contratos fundamentales e incluso a los más usuales.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

El contrato en prácticas es un tipo de contrato muy usado en educación, es un contrato parcial, pero nunca lo hemos tenido en cuenta para realizar la oportuna evaluación del educador. El contrato en prácticas tendrá una duración mínima de un año y un máximo de dos. El trabajador deberá cumplir con unos requisitos establecidos en el Convenio y su uso es muy ventajoso para el contratador porque supone una rebaja de los costes sociales. Actualmente las consejerías, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos, nos obliga a contratar bajo esta modalidad (Anexo I).

Se recomienda realizar una evaluación del desempeño teniendo en cuenta el desarrollo de las competencias profesionales antes de la finalización de este contrato.

CONTRATO DE RELEVO

Otro de los contratos más usados con los Nuevos Educadores es el de Relevo. Un contrato de relevo es el que se realiza con una extensión parcial por un periodo de cuatro años para aquellos trabajadores que toman la jornada de trabajador mayor de 61 años deja por jubilación. El contrato actual de relevo es aproximadamente de un 50 % de la jornada completa.

A la jornada parcial de un contrato de relevo pueden añadirse horas interinas o con acuerdo, pero hay que tener en cuenta que, en caso de que el relevista se marche del Centro, el trabajador que lo sustituya tiene que tomar la misma jornada que el trabajador que se ha marchado.

Por último, cuando el trabajador jubilado cumple la edad de jubilación, se soluciona el contrato del relevista, de forma que se genera vacante y por consiguiente, por una indemnización mínima, se puede terminar la relación laboral con el relevista.

Por consiguiente, el relevista, es un trabajador con el que hay que llegar a un acuerdo de permanencia en el Centro al final del relevo.

Es este un momento extraordinario para realizar una evaluación del desempeño profesional, teniendo en cuenta las competencias profesionales, estudiar las fortalezas y debilidades del trabajador y establecer acuerdos y compromisos de formación y de mejora.

CONTRATO DE INTERINIDAD

La estructura de los Centros y de la organización provincial está supeditada a que algunas personas de la organización realicen tareas o funciones que requieren una liberación horaria temporal.

La liberación horaria, total o parcial, para tareas de función directiva o de otro tipo están sujetas al art. 19 del actual convenio colectivo.

De igual manera, los trabajadores que realizan tareas sindicales de liberación o políticas. Pero de igual manera, aquellos trabajadores que solicitan una excedencia forzosa o por cooperación a los que hay que mantener su puesto de trabajo o cualquier reducción de jornada por cuidado de hijos o de un familiar, necesitan ser sustituidos por trabajadores interinos cuya duración del contrato depende de la reducción, excedencia o liberación del trabajador que la ha solicitado y que tiene derecho a ella.

Estos trabajadores en muchos casos son permanentes en el Centro y su consideración es la misma que un trabajador con carácter indefinido. Es más, en muchas situaciones o circunstancias, estos trabajadores, que deben realizar evaluaciones de desempeño y un buen desarrollo competencial, deben ser objeto de una evaluación para asumirlos poco a poco como trabajadores con carácter indefinido por su competencia profesional.

ACOMPañAMIENTO

Desde su entrada en la Obra Educativa, el Nuevo Educador debe estar siempre acompañado, es decir, debe tener al menos un Tutor de acogida y un Acompañante en la labor profesional designados (Anexos II y III).

Por otra parte, el Equipo Directivo realizará un acompañamiento de tipo laboral y profesional. Realizará los estudios de Desarrollo Competencial que sean necesarias además de las marcadas en el Calendario y tendrá con el Nuevo Educador un diálogo fluido y constante.

En última instancia, el Equipo Provincial de Recursos Humanos visitará al Nuevo Educador en varias ocasiones, determinadas previamente y calendarizadas en este documento, durante cinco años desde su contratación.

FORMACIÓN

La formación específicamente preparada para los Nuevos Educadores se realiza en varios ámbitos y se ubica durante todo el proceso en varios momentos.

LOCAL

COMPROMISO PREVIO Y FORMACIÓN INICIAL

Los cursos de formación on line nacen al comprobar por las pruebas de selección de personal las principales debilidades formativas con las que acceden los Nuevos Educadores, y al estudiar la evolución en la formación permanente que se está realizando en nuestros Centros: innovación pedagógica, bilingüismo, TIC's y herramientas de comunicación e información, acción tutorial, atención a la diversidad, interioridad, acción pastoral y acompañamiento.

Conviene que los Equipos Directivos conozcan los resultados competenciales de los Nuevos Educadores que han pasado las Pruebas de selección de personal:

1. Pruebas Técnicas:
 - a. Dominio oral de un segundo idioma: inglés.
 - b. Dominio de la TIC's.
 - c. Dominio de las competencias clave y de las herramientas educativas.
2. Test psicotécnico y competencial.
3. Prueba de trabajo en equipo y competencias personales (Role play):
4. Entrevista personal basada en competencias.

El conocimiento de las pruebas de selección posibilitará al Equipo Directivo de los Centros y al Equipo de Recursos Humanos Provincial la creación de acciones formativas y compromisos de formación por parte de los Nuevos Educadores para dotar a los Centros de personas con unos conocimientos técnicos mínimos como punto de partida para la formación permanente del Nuevo Educador.

Toda contratación con carácter permanente deberá estar acompañada de un acuerdo entre el nuevo educador y la dirección con un compromiso de formación inicial en un período de un curso escolar (10 meses) para mejorar las debilidades en las competencias y conocimientos técnicos detallados en las pruebas de selección de personal. Este periodo coincide con el periodo de prueba del trabajador.

PRIMERA FORMACIÓN Y FORMACIÓN GRUPAL

La formación local será coordinada y gestionada por el Equipo Directivo, que la encomendará según la necesidad en un grupo de Acompañantes de la labor profesional o en aquella persona o personas relacionadas con el tema a tratar.

Los Nuevos Educadores de cada Centro, son los educadores que han sido contratados en los últimos 5 años. El grupo por tanto podrá ser numeroso. Este grupo incluye a los educadores de Obras Sociales cercanas y al Personal de Administración y Servicios.

Se recomienda dividir los Nuevos Educadores en grupos no superiores a 15 personas. El criterio que se debe usar para dividir los grupos es la proximidad al mismo año de contratación. En caso de que no exista un número suficiente, se recomienda que la formación se realice entre Centros de proximidad.

Conviene tener una sesión de formación al año, a celebrar entre el primer y el segundo trimestre en la que se abordarán de forma cíclica los siguientes temas:

- Marco de Evangelización.
- Misión Educativa Marista.
- Agua de la Roca.
- En torno a la misma mesa.
- Evangelizadores entre los jóvenes.

Es importante que los Nuevos Educadores hayan hecho la formación on line relacionada con la temática a tratar¹.

Los equipos provinciales prepararán los materiales para esta sesión que enviarán previamente a los acompañantes y al Equipo Directivo. Se fijará la fecha a inicio de curso y el Equipo de Recursos Humanos se responsabilizará del seguimiento de su realización, la evaluación de los materiales y puesta en práctica por parte de participantes y de formadores.

El día de la celebración se recomienda que además exista algún tipo de convivencia de grupo, comida, merienda, cena, ... Y si en el Centro hay Comunidad, tras hablar previamente con los hermanos, invitar a los hermanos a la convivencia. Podría ser importante ofrecer la posibilidad de una oración comunitaria.

Durante el tercer trimestre, cerca del final de curso, se tendrá también otra sesión grupal pero no destinada a la formación sino a compartir experiencias vividas durante el curso, en muchos casos las consensuadas con los Acompañantes en la labor profesional.

PROVINCIAL

El Equipo Provincial de Recursos Humanos gestionará la formación y el desarrollo competencial de los Nuevos Educadores de todas las Obras de la Provincia Marista Mediterránea. Para conocer en profundidad los educadores contratados en la Provincia dispondrá de dos momentos claves en su formación:

¹ Podría ser interesante abrir la posibilidad de la formación on line a los NNEE que no la hayan realizado.

EXPERIENCIAS FORMATIVAS

El Equipo Provincial de Recursos Humanos elaborará un catálogo de experiencias locales y provinciales por temáticas (pastoral, solidaridad y vida marista). El catálogo elaborado estará a disposición de todos los educadores de las Obras y especialmente de los Nuevos Educadores en un entorno web accesible para Acompañantes en la labor profesional y a los educadores de las Obras como oferta a las necesidades del Desarrollo Competencial.

Cada Nuevo Educador elegirá cada año una experiencia local y otra provincial que se adapte a su “nivel” de experiencias previas. Serán “convalidables” para aquellas personas que ya están involucradas de por sí en GVX, Voluntariados... (estas experiencias computarán una sola vez).

El acompañante ayuda a elegir la experiencia, y acompaña sus conclusiones una vez vivida.

En el caso de Nuevos Educadores de más de un año, es importante tener en cuenta la respuesta y solución de la herramienta de su desarrollo competencial. Esta herramienta será evaluada por el Equipo Provincial de Recursos Humanos.

A final de curso se celebra un encuentro con el mismo grupo utilizado para la sesión de formación local en el que se tiene una jornada de convivencia y se comparte lo vivido en estas experiencias por cada uno de los participantes para que el enriquecimiento sea mutuo y se genere interés en el resto por participar en las mismas.

Deben participar también los educadores de centros sociales cercanos y el PAS que estén en sus primeros cinco años de contrato. Esto favorece el enriquecimiento mutuo y el sentido de familia.

ENCUENTRO DE NUEVOS EDUCADORES AÑO 1

Se organiza junto al Equipo Provincial de Educación al ser la mayor parte de los nuevos educadores, profesores de Centros Educativos formales. A ser posible se realizará al inicio del primer curso del primer año de contratación.

Se trata de un encuentro en donde la oración, la convivencia y la formación estén presentes. Los objetivos fundamentales del encuentro no es saber sino vivir, tener la primera experiencia de la familia de Champagnat. Pero al mismo tiempo, es un momento de conocimiento de nuestra forma de trabajar, de afrontar el día a día de un Centro Educativo.

Se valorará la presencia en algún momento del encuentro de un hermano con el que compartir algún momento de oración especial.

ENCUENTRO DE NUEVOS EDUCADORES AÑO 2

Se organiza junto a los equipos provinciales de Pastoral y de Solidaridad. En este caso, si es posible, se invitará a todos los Nuevos Educadores incluidos los de Obras Sociales y Personal de Administración y Servicios.

Al igual que el anterior, la oración y la convivencia junto a la formación deben estar presentes. Compartir experiencias de fe, de solidaridad y de crecimiento personal son los objetivos fundamentales. Es el momento de invitar a los nuevos educadores a vivir la fe al estilo de Champagnat. Se valorará la presencia de un hermano con el que compartir un momento especial de oración.

Se invitará también al Consejo de Vida Marista.

FORMACIÓN ON LINE

Se realizará en un proceso formativo durante los tres cursos iniciales del Nuevo Educador. A lo largo de estos tres cursos los Nuevos Educadores libremente se podrán matricular en diferentes cursos divididos en varios bloques temáticos, aunque esta programación está viva y será afectada por aquellos cambios que se consideren necesarios en cada momento. Actualmente, los bloques formativos son:

- Pastoral.
 - Educación Evangelizadora.
 - Tiempos litúrgicos.
 - Introducción al itinerario GVX.
 - Acompañamiento (concepto y proceso).
 - Introducción a la interioridad. Sesiones IN.
 - Oración y celebración en el aula: Infantil, Primaria y Secundaria-Bachillerato.
- TIC's aplicadas a la enseñanza.
 - Uso de la pizarra digital y la TV interactiva.
 - Uso de Microsoft Teams.
 - Entorno office 365
 - Uso general de la plataforma Ágora Marista.
- Solidaridad.
 - Derechos de la infancia y objetivos de desarrollo sostenible.
 - Educación para la solidaridad y el desarrollo.
 - El voluntariado marista.
- Atención a la diversidad.
 - Derivaciones y tipos de programas para la AD.
 - Herramientas para la AD en el aula.

- Uso del módulo de Ágora Marista sobre AD.
- Pautas de trabajo con alumnado con dislexia.
- Pautas de trabajo con alumnado TEA.
- Pautas de trabajo con alumnado TDAH.
- Acción tutorial.
 - Entrevistas y reuniones con familias y alumnos
 - Plan de Acción Tutorial.
 - PAT en Ágora Marista.
- Innovación educativa.
 - Cooperativo informal.
 - Cooperativo formal.
 - Inteligencias múltiples.
 - PBL.
 - Competencias clave.
- Protección de la Infancia.
 - Política institucional de protección de la infancia.

Cada curso tiene la siguiente estructura:

- Presentación.
- Objetivos y contenidos.
- Autoevaluación.
- Temas.
 - Vídeo.
 - Cuestionario.
- Para saber más.
- Actividad final. Se pretende una actividad experiencial del curso.
 - Preparación previa.
 - Práctica.
 - Corrección. Evaluación.
- Autoevaluación final.
- Banco de buenas prácticas.
- Encuesta de satisfacción.

El Equipo Provincial de Recursos Humanos realizará el seguimiento, la gestión de la formación on line y la evaluación de la implantación de la formación en todas las obras. Para esto visitará a los Acompañantes de la labor profesional y a los Nuevos Educadores de cada una de las Obras Educativas.

OTROS ENCUENTROS FORMATIVOS

MARCELINO PUNTO Y SEGUIDO Y MARCELINO PUNTOS SUSPENSIVOS

En el tercer año de presencia en la Obra Educativa, el Nuevo Educador debe realizar la experiencia de “Marcelino punto y seguido” que refresca la Misión de la Institución y la Identidad. Posteriormente, durante el quinto año de presencia en la Obra Educativa, realizará la experiencia de “Marcelino puntos suspensivos”.

La gestión de la organización dependerá del Equipo de Recursos Humanos, pero su desarrollo estará a cargo del Equipo Provincial de Pastoral.

JORNADA DE FORMACIÓN SOBRE COMPETENCIAS PERSONALES

Durante el cuarto año el Nuevo Educador deberá conocer las competencias personales. Esta jornada de formación impartida por la tarde (4 horas) será responsabilidad del Equipo Provincial de Recursos Humanos. Se impartirá por zonas y tendrá como materia fundamental explicar el desarrollo y la metodología de evaluación de las siguientes competencias generales (para todos los educadores) y específicas (aplicadas a algunas funciones o responsabilidades):

1. Identidad (CG).
2. Liderazgo (CG).
3. Cultura de Centro (CG).
4. Desempeño de la función (CG).
5. Trabajo en equipo (CG).
6. Espiritual (CG).
7. Desarrollo de personas (CE).
8. Relaciones interpersonales (CE).
9. Gestión (CE).
10. Investigación e innovación (CE).

Las competencias descritas anteriormente están desarrolladas en el Marco de la Formación Marista.

VIAJE AL HERMITAGE

Tras finalizar su etapa de inicio en la Institución y de comenzar su andadura como Educador permanente y con un contrato adecuado a la confianza y compromiso del educador, se le ofertará la posibilidad de viajar al Hermitage junto a otros educadores que iniciaron su andadura en la Institución aproximadamente en el mismo momento e igualmente se ofertará esta experiencia a los acompañantes de la labor profesional que lo deseen.

Los gastos del viaje serán sufragados por cada participante que desee realizar la experiencia y se realizará durante el mes de julio cada dos años alternativamente tras haber finalizado la formación provincial y local.

La presencia en esta experiencia es totalmente voluntaria.

DESARROLLO COMPETENCIAL

La formación permanente es clave para la mejora.

La formación debe ser consecuencia de una evaluación constante sobre la identidad y misión, las necesidades de la organización, las debilidades y las fortalezas de sus miembros.

Necesitamos nuevos educadores que conozcan la identidad de la organización, la misión que hace posible que las Obras funcionen y tengan sentido, por un lado, pero tan importante como esto, es imprescindible que conozcan el funcionamiento de la institución y sus colegios, el estilo educativo, y las competencias profesionales que son imprescindibles para abordar los retos de la tarea educativa tal como los entendemos.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Por consiguiente, los nuevos educadores llevarán a cabo durante su periodo de formación al menos dos evaluaciones competenciales con referencia a las siguientes competencias profesionales²:

COMPETENCIAS	DESCRIPTORES	
Organizar y animar situaciones de aprendizaje. Gestionar la enseñanza	1.1	Programa de acuerdo con los criterios establecidos en el Centro y la Provincia. Desarrolla la programación.
	1.2	Evalúa de acuerdo con la programación y sus objetivos, contenidos y competencias.
	1.3	Controla suficientemente y con soltura los contenidos y los objetivos de su disciplina.
	1.4	Revisa la programación y la cambia para la mejora de su actuación educativa.
	1.5	Posee el arte de comunicar, seducir, animar, movilizar interviniendo sin ser el protagonista.
	1.6	En su práctica diaria tiene en cuenta y parte de las concepciones previas de los alumnos.
	1.7	Abre espacios para el diálogo con los alumnos, no los censura, no trata de manipularlos.
	1.8	Es empático. Se pone en el lugar de los alumnos.
	1.9	Conoce su disciplina y genera secuencias didácticas y situaciones de aprendizaje
	1.10	Genera espacios y recursos para que los alumnos investiguen y trabajen en equipo, motivando y animando la tarea.
Gestionar la progresión del aprendizaje	2.1	Observa a los alumnos y conoce su desarrollo de aprendizaje.
	2.2	Conoce las fases de desarrollo intelectual de los niños y los adolescentes, articula aprendizaje y desarrollo. Tiene un control de los conocimientos y competencias a enseñar.
	2.3	Sabe discernir individualmente el aprendizaje individual dentro de un grupo o equipo de trabajo.

² Perrenoud, Ph.: Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona. Graó. 2014

	2.4	Controla las diversas situaciones que se pueden dar en el grupo cuando lo dividimos en grupos pequeños y en ellos generamos situaciones de aprendizaje, conflictos.
	2.5	Tiene una visión ampliada del conjunto de los estudios. Tiene una visión longitudinal de los objetivos de la enseñanza.
	2.6	Evalúa a los alumnos teniendo en cuenta los criterios educativos y de identidad de la Institución
	2.7	Es creativo, cambia, modela los objetivos y los contenidos según se acuerda en los equipos de trabajo y de reflexión educativa del Centro o de la Institución.
	2.8	Usa herramientas de evaluación que comparte con los alumnos: metacognición, autoevaluación, evaluación formadora.
	2.9	Participa en las decisiones de los ciclos o seminarios para la evaluación de los contenidos, de las competencias y de la práctica educativa y su influencia en el aprendizaje de los alumnos.
	2.10	Establece criterios de selección y repetición para cada alumno. Toma decisiones en este sentido.
Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación	3.1	Atiende a los alumnos según su necesidad y también es capaz de distribuirlos según un proyecto o un trabajo en equipo.
	3.2	Entiende la diversidad como una oportunidad, trabaja con cada alumno y trata de acompañarlo en su proceso.
	3.3	Atiende a la diversidad, evalúa con una programación específica a los alumnos con necesidades.
	3.4	Tiene una visión más amplia de un grupo de alumnos, en el tiempo y en el espacio y está dispuesto a trabajar con otros educadores para llevar a cabo esta visión.
	3.5	Respeto su desarrollo de aprendizaje y se fija especialmente en el que más lo necesita.
	3.6	Sabe construir situaciones didácticas a medida (a partir del alumno concreto más que del programa).
	3.7	Apuesta por la cooperación entre los alumnos. Hace trabajar a sus alumnos en equipo.
	3.8	Sabe evaluar adecuadamente el trabajo cooperativo.
	3.9	Sabe tener en cuenta los ritmos de las personas más que los calendarios de la institución.
	3.10	Tiene en cuenta las dinámicas y resistencias familiares, y de tratar con los padres como personas complejas, más que como responsables legales de un alumno.
Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.	4.1	Crea, intensifica, diversifica el deseo de saber entre sus alumnos.
	4.2	Pone a los alumnos en situación del significado de saber contenidos o manejar habilidades y les ayuda a conseguirlos.
	4.3	Favorece y refuerza la decisión de aprender de los alumnos mostrándoles situaciones, competencias y recursos imaginables que esto les deparará y su desarrollo personal.
	4.4	Ayuda al alumno a visualizarse antes y después de saber y de aprender. Le propone la autoevaluación personal.
	4.5	Usa herramientas de participación de los alumnos hacia el profesor y entre ellos mismos para la mejora de su proceso de enseñanza y aprendizaje.
	4.6	Es capaz de ofrecer a los alumnos diversas opciones de trabajo.
	4.7	Favorece que el alumno tenga un proyecto personal, un objetivo.
	4.8	Empuja al alumno a hacerse preguntas, hacer proyectos, realizarlos y evaluarlos
	4.9	Se pone en el lugar del alumno, se comunica con él, respeta su identidad y le anima en su proyecto.
	4.10	Evalúa la progresión del alumno a través de su trabajo.
Trabajar en equipo	5.1	Sabe cooperar con los demás miembros del equipo.
	5.2	Busca el consenso entre los miembros.
	5.3	Se preocupa por que haya decisiones claras, repartición de tareas, planificación del trabajo y evaluación del mismo. Observa al grupo e interpreta sus necesidades.
	5.4	Asume cuando se le pide, las tareas de animador o coordinador.
	5.5	Es respetado por los miembros y manifiesta dotes de liderazgo.
	5.6	Trata de movilizar al resto de miembros, mantiene una actitud abierta y de escucha. Busca puntos en común.
	5.7	Evalúa constantemente con los demás el trabajo realizado, buscando mejora.

	5.8	Comprende los errores de los demás, los deslices, los caminos falsos y reconduce las situaciones.
	5.9	Se autoanaliza y busca el diálogo en momentos de tensión. Busca el bien del equipo y del proyecto.
	5.10	Rompe espirales y reconduce el conflicto. Construye con moderación y se centra en la tarea y el proyecto. Busca el compromiso de los miembros
Participar en la gestión de la escuela.	6.1	Conoce su lugar en la estructura del Centro y participa en los equipos y decisiones que puede.
	6.2	En la vida diaria en el Centro se manifiesta activo, alegre, con ánimo y motivado.
	6.3	Asume las responsabilidades que se le piden a nivel de coordinación de equipos o tareas.
	6.4	Gestiona los recursos de que dispone teniendo en cuenta criterios de austeridad y responsabilidad.
	6.5	Comprende al Centro educativo como holístico, se siente parte del Centro. Está orgulloso de pertenecer al Colegio y de su Carisma.
	6.6	Participa en actividades de la Institución propias del Carisma y la Misión institucional y que están por encima de su Centro. Tiene una visión de la Provincia y de su estructura.
	6.7	Está comprometido con el Proyecto Educativo y la Misión de la Institución y del Centro.
	6.8	Colabora y está dispuesto a liderar proyectos que van más allá del Centro relacionados con la Misión o el Carisma.
	6.9	Se brinda, está dispuesto a asumir responsabilidades de gestión y gobierno.
	6.10	Conoce el Plan estratégico y las prioridades provinciales y las incorpora en su tarea educativa diaria.
Educар íntegramente.	7.1	Ve la escuela como un todo en donde tiene gran importancia la educación fuera del aula.
	7.2	Defiende las actividades pastorales y solidarias como un todo dentro de la educación de los alumnos.
	7.3	Comprende la importancia de los servicios, actividades complementarias y extraescolares para la educación integral.
	7.4	Acepta las opiniones y las reflexiones de los alumnos, sus demandas, sus necesidades y sus derechos.
	7.5	Anima a los alumnos a participar en la vida de la escuela y en la toma de decisiones.
	7.6	Anima a las familias a participar en la vida de la escuela y en la toma de decisiones.
	7.7	Anima a los alumnos a participar en las actividades pastorales.
	7.8	Ayuda a las familias a asumir su papel protagonista en la educación de los hijos y está abierto a las decisiones de la familia.
	7.9	Informa a las familias de su compromiso con la escuela y con su proyecto educativo.
	7.10	Participa en actividades pastorales, complementarias y extraescolares.
Colaborar, informar e implicar a las familias.	8.1	Se comunica con las familias de los alumnos en reuniones grupales o individuales programadas y preparadas.
	8.2	En caso de conflicto con las familias, mantiene la serenidad y sabe situarse en el papel del otro. No busca la confrontación. Sabe ser y estar tranquilo ante situaciones extraordinarias.
	8.3	En las reuniones, además de informar, deja espacio para la comunicación sincera. Sabe distinguir entre la diversidad de familias.
	8.4	Prepara bien las reuniones con las familias. Siempre tiene algo positivo que decir. Sabe situarse claramente en su lugar de educador.
	8.5	Se reúne regularmente con la familia de todos los alumnos.
	8.6	Sabe comunicar su trabajo y pide colaboración a las familias.
	8.7	Acuerda con los demás profesores formas de comunicar y actuaciones a llevar a cabo con los alumnos.
	8.8	Anima a las familias a trabajar juntos, a actuar juntos cuando surgen dificultades.
	8.9	En casos de alumnos con dificultades de conducta o discapacidad, actúa colaborando, proponiendo, mediando e informando a las familias de las herramientas mejores para el desarrollo normal de su hijo.
	8.10	Favorece la participación activa de las familias en el Centro y promueve su compromiso con la Institución.
Utilizar las nuevas tecnologías	9.1	conoce y maneja los programas esenciales de edición de documentos: tratamiento de textos (p.e. WORD), confección de diapositivas (p.e. PPT) y hojas de cálculo (p.e. EXCEL) .

	9.2	Usa en clase y enseña a los alumnos a usar los programas de edición de documentos.
	9.3	Maneja con soltura y usa siempre el programa de Información y comunicación que existe en los Colegios: Ágora.
	9.4	Está interesado por conocer y maneja mínimamente programas de imagen y tratamiento de la imagen
	9.5	Investiga y es crítico con la información que obtiene en internet y así lo enseña a los alumnos.
	9.6	Es usuario de programas de información y comunicación que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje.
	9.7	Usa programas de comunicación a distancia y les sabe sacar partido.
	9.8	Utiliza adecuadamente las herramientas de comunicación para comunicar e informar a las familias y a los alumnos.
	9.9	Es crítico con la Redes Sociales y hace un uso adecuado de las mismas con los alumnos y con las familias.
	9.10	Investiga y presenta en el aula los instrumentos multimedia que conoce
Educación en valores y en derechos. Afrontar los valores éticos de la profesión,	10.1	Previene la violencia y el acoso. Participa en actividades contra la violencia.
	10.2	Está atento para impedir situaciones de acoso entre iguales o de abuso.
	10.3	Respeto los derechos de los alumnos, los hace participar y educa en el fomento de estos derechos.
	10.4	Potencia valores de respeto, de escucha y de solidaridad entre los alumnos.
	10.5	Participa en programas o proyectos que fomentan la paz, la solidaridad, los derechos sociales, el respeto al medio ambiente.
	10.6	Educa en la tolerancia y el respeto a las diferencias.
	10.7	Muestra a los alumnos las normas del RRI o ROF que favorecen la convivencia.
	10.8	Analiza las relaciones personales entre alumnos y profesores y educa en el respeto a la autoridad y en el respeto de los derechos.
	10.9	Actúa de mediador ante los conflictos que surgen en su grupo de alumnos.
	10.10	Trata de desarrollar el sentido de la solidaridad y las relaciones justas entre las personas y las sociedades.
Organizar la propia formación	11.1	Es crítico con su trabajo e introduce la autoevaluación a su práctica educativa.
	11.2	Busca o reflexiona sobre la mejora de su práctica educativa. Usa una práctica " <i>reflexiva</i> "
	11.3	Aprende de lo que hace, analiza su práctica y lo comparte con su grupo de trabajo para mejorar.
	11.4	Conoce sus debilidades y está decidido a cambiar para mejorar.
	11.5	Establece un programa de trabajo para su propia formación a nivel competencial.
	11.6	Acepta el acompañamiento y el asesoramiento de otros miembros del Claustro para la mejora.
	11.7	Propone un programa de formación para el equipo de trabajo, el grupo de profesores que puedan verse afectados por los mismos problemas.
	11.8	Se implica en los procesos de formación del Centro y de la Provincia.
	11.9	Acoge y participan activamente en la formación de los compañeros del Centro o de la Provincia

Durante el segundo año de formación los nuevos educadores tendrán una autoevaluación con estos descriptores y competencias, que será una evaluación 360 al tercer año de estancia en el Centro.

Esta evaluación podrá repetirse en el cuarto y quinto año antes de tomar la decisión definitiva.

COMPETENCIAS PERSONALES

En el transcurso del cuarto año, los nuevos educadores tendrán una formación sobre las competencias personales ya presentadas anteriormente y una autoevaluación en el quinto año. Finalizando su período de formación.

FINAL DEL PROCESO

Tras finalizar el quinto año, el nuevo educador ya no será tan nuevo, se habrá incorporado totalmente a la vida del Centro y en lo posible tendrá un contrato lo más permanente posible con la máxima jornada posible.

Al acabar el quinto año o al principio de su sexto, siempre que el Equipo Directivo lo crea conveniente, establecerá algún sistema de reconocimiento en el que podrá participar también el Equipo Provincial de Recursos Humanos.

ANEXOS

ANEXO I TIPOS DE CONTRATOS

CONTRATOS			
DOCENCIA. Por duración en el tiempo.			
TIPOS	CARACTERÍSTICAS ESENCIALES	TIEMPO DE PRUEBA	PRELACIÓN DE EJECUCIÓN
INDEFINIDO	Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos, si transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.	10 meses , con indemnización al 4º mes (2 días). No se puede hacer uso del desistimiento del contrato más de dos veces.	2
Formación	Los contratos para la formación y el aprendizaje tendrán por objeto la calificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo . En el resto de las condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. El trabajador sujeto a formación percibirá el salario mínimo interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.	15 días	Según necesidad
Prácticas	Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior , o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o un certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la norma vigente, y que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años desde la terminación de los estudios, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad . Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de un año, salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente, respetándose en todo caso la duración mínima señalada en el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año, no se podrán acoger a esta excepción. En el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores contratados en prácticas, percibirán, durante el primer año, el 80 % del salario fijado en las tablas salariales para su categoría profesional, y el 90 % del mismo durante el segundo año. Los trabajadores incluidos en pago delegado, podrán devengar hasta el 100 % de su salario desde el inicio de su relación laboral, siempre y cuando no supere el módulo correspondiente.	Según grupo profesional. En la docencia: 4 meses .	1
Obra y servicio	Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la actividad de la empresa . En el ámbito de este Convenio, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra actividad permitida legalmente, los que tengan por objeto: 1.- Impartir docencia en niveles objeto de financiación sometida a renovación anual , conforme a la legislación educativa vigente en cada momento. 2.- Impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente en cada momento. 3.- Impartir asignaturas que no sean de oferta obligatoria para los centros. 4.- Impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos. La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad (docente o no docente) que pueda ser susceptible de cubrirse con esta modalidad contractual. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que le corresponda en cada momento según la legislación vigente. Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, para esta modalidad contractual, una duración máxima de cuatro años.	Según grupo profesional.	Según necesidad
Interinidad	Además de en los supuestos regulados legal y reglamentariamente, podrá formalizarse el contrato de interinidad, para cubrir la docencia, total o parcialmente, de los trabajadores designados para ejercer la función directiva o cualquier otro encargo que conlleve reducción de la docencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo.		Según necesidad
Relevo	Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente. El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la percepción de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora. Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará, simultáneamente, mediante el contrato de relevo a otro trabajador o trabajadora en las condiciones que establezca la legislación vigente. Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.		Según necesidad
DOCENCIA. Por extensión de jornada.			
Completa	Entendemos jornada completa cuando las tareas o funciones que realiza el trabajador cubren el 100 % de la jornada establecida en el Convenio para el grupo en el que se contrata al trabajador		2
Parcial	Entendemos jornada parcial cuando no las tareas o funciones que realiza el trabajador NO cubren el 100 % de la jornada establecida en el Convenio para el grupo en el que se contrata al trabajador		1

ANEXO II. FUNCIONES DEL TUTOR DE ACOGIDA DE NUEVOS EDUCADORES

- Informar del tipo de colegio que somos, relación con alumnos y familias, entorno sociocultural.
- Ayudar a familiarizarse con el funcionamiento de las principales dependencias y recursos del colegio que va a usar en función del ciclo dónde se encuentre: sala de profesores (parte de sustituciones), comedor, salón de actos, aulas (aire acondicionado, ordenadores) etc. Partes de mantenimientos. Recogida y limpieza de las aulas.
- Asesorar y facilitar reuniones con profesores del Equipo Docente que se consideren necesarias: sustituto, profesores de nivel, Departamento o Seminario.
- Facilitar su integración mediante un trato de cercano y de acogida. Importancia de su implicación y participación en todas las actividades del centro.
- Informar de varios aspectos.
 - Normas de convivencia
 - Sistema de Gestión de Calidad del centro (procesos y plataforma introducción de los datos necesarios del Puente PSM)
 - Comisiones de trabajo
 - Principales departamentos del colegio: pastoral, orientación, secretaría, etc
 - Banco de libros
 - Simulacros de evacuación.
- Proceso enseñanza – aprendizaje:
 - Evaluación Inicial
 - Delegados de clase
 - Actividades complementarias
 - Tutorías (PAT)- funcionamiento y evaluación ágora
 - Horarios y subidas/bajadas alumnos.
 - Recogida del alumnado por las tardes.
 - Vigilancia de patios
 - Vigilancia de ascensor.
 - Cuadrante sustituciones
 - Plan de transición
 - Funcionamiento general de la clase en las diferentes asignaturas
 - Programaciones
 - Oración de la mañana: appmaristas.
 - Días especiales
 - Plataformas de acceso a documentación, material necesario en su nivel, ciclo, departamento
 - Justificación salidas y ausencias de los alumnos
 - Orientación en el uso ágora, teams, office 365 (previa facilitación de las contraseñas de acceso por parte del coordinador TIC)
 - Acceso y consulta a la agenda del colegio
 - Reuniones sistemáticas de nivel, ciclo, departamento, claustros, etc
 - Metodología a impartir: cooperativo, IM, PBL
 - Criterios de evaluación, corrección. Plantillas exámenes y circulares.
 - Juntas de evaluación y su funcionamiento.
 - Convocar actas (evaluación, reuniones y entrevista) y cierre de las mismas.
 - Información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas, así como la orientación para su cooperación en el mismo.
 - Realizar, valorar, guardar y cerrar las sesiones de PAT en el ágora.
 - Coordinación con el trabajo y programación con el resto de compañeros de nivel.
 - Extraescolares del centro, ubicación de los alumnos en sus respectivas extraescolares.
 - Tareas relacionadas con los alumnos con N.E.A.E (en colaboración con el Dpto. de Orientación)
 - ✓ Información de los alumnos con N.E.A.E en las diferentes clases que imparta docencia.
 - ✓ Cómo se realiza una derivación de estos alumnos al Dpto. de Orientación. Valorar a final de trimestre los programas abiertos por las derivaciones realizadas detallando el trabajo del alumno y las medidas tomadas.
 - ✓ Elaboración de ACIs
 - ✓ Entrevistas con las familias de alumnos con NEE junto con la presencia del Orientado y 1 vez por trimestre.
 - ✓ Registro de refuerzos

ANEXO III. FUNCIONES DEL ACOMPAÑANTE DE LA LABOR PROFESIONAL

Nombre	ACOMPAÑANTE DE LA LABOR PROFESIONAL
Definición	Es la persona encargada por el Equipo Directivo de acompañar a los nuevos educadores hasta el 5º año de antigüedad. Destaca entre el profesorado por su vinculación al Centro, por su adhesión a los valores institucionales y por su afinidad al Proyecto Educativo de Centro.
Perfil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educador con claro perfil marista, formado y con claridad de ideas sobre el carisma, la espiritualidad y la educación marista. 2. Con experiencia de responsabilidad en el centro. 3. Con el actual proceso de formación en identidad marista para profesores terminado, es decir, habiendo vivido toda la formación inicial y "Marcelino, punto y seguido". También sería recomendable que hubiera asistido al "Marcelino, puntos suspensivos" y, si no lo ha hecho, recomendamos que asista al próximo. 4. Con facilidad para las relaciones interpersonales, cercano a los demás compañeros, con buena relación con el resto del claustro y con una actitud optimista frente al presente y el futuro de la institución.
Funciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar, junto con el resto del equipo de formación e innovación del colegio, el seguimiento y el trabajo en la identidad marista según el nuevo plan de formación. 2. Mantener encuentros periódicos con el/los acompañados. 3. Preocuparse por el desarrollo personal-profesional del nuevo educador. 4. Tomar parte activa en el desarrollo competencial (competencias personales y profesionales) de los profesores a los que acompaña.
Formación	<ol style="list-style-type: none"> A. NECESARIA E IMPRESCINDIBLE: <ol style="list-style-type: none"> a. Formación en Identidad Marista: Los dos cursos de Marcelino. y seguido y Marcelino b. Asistir a jornadas de formación sobre interioridad. B. CONVENIENTE: <ol style="list-style-type: none"> a. Formación en acompañamiento a nivel interprovincial con la CME b. Formación en Identidad y Misión a nivel interprovincial con la CME

ANEXO IV. DISEÑO CRONOLÓGICO DE LA FORMACIÓN PROVINCIAL DE NUEVOS EDUCADORES

- **Año 1:**
 - Encuentro Año 1, Guardamar:
 - Innovación pedagógica.
 - Gestión operativa y estratégica.
 - Acción tutorial y Atención a la Diversidad.
 - Buscando el Bien del Menor.
 - Fases de la formación de nuevos educadores. Desarrollo competencial.
 - Formación Online 1/3 (seleccionar que cursos pueden participar PAS y ECS)
 - Formación Online “Un corazón sin fronteras” con sesión de aula virtual con grupos de no más de 8 personas. (participan también PAS y educadores de centros sociales).
 - Acuerdo y compromiso de formación.
 - Valoración de continuidad al terminar periodo de prueba

- **Año 2:**
 - Encuentro Año 2. Maimón:
 - Pastoral local.
 - Solidaridad.
 - Ser educador Marista.
 - Primera Autoevaluación
 - Estudian la autoevaluación, el acompañante y el ED; y se produce la toma de decisiones contractuales.
 - Formación Online 2/3 (seleccionar que cursos pueden participar PAS y ECS)

- **Año 3:**
 - Marcelino Punto y Seguido (participan también PAS y educadores de centros sociales)
 - Evaluación 360 (sin alumnos ni familias) Decisión del Equipo Directivo.
 - Formación Online 3/3 (seleccionar que cursos pueden participar PAS y ECS)
 - Primera Evaluación 360 (sin alumnos y familias) sobre continuidad laboral en el centro.
 - Estudian la evaluación 360 el acompañante y el ED; y se produce la toma de decisiones contractuales.
 - Primer encuentro experiencias en el Centro.

- **Año 4:**
 - Experiencia de nivel alto (CTM, Experiencia comunitaria, catequista de actividad de GVX, voluntariado local de duración y compromiso anual...)
 - Jornada de formación provincial (1 tarde por zonas) sobre desarrollo de competencias personales impartida por el Equipo Provincial de Recursos Humanos.
 - Participación en formación específica externa relacionada con su desarrollo competencial.
 - Evaluación 360. Decisión del Equipo Directivo.

- **Año 5:**
 - Marcelino puntos suspensivos y cierre del proceso, entrega de recordatorio. Participan también otros miembros del claustro que aún no lo hayan realizado. Por lo que se produce una mezcla de NNEE y no NNEE como inicio del fin del proceso.
 - Primera Evaluación de Desarrollo de competencias personales.

- **Año 5 y 6:**
 - Viaje al Hermitage

ANEXO V. DISEÑO CRONOLÓGICO DE LA FORMACIÓN LOCAL

- **Primer y segundo trimestre:**
 - Una sesión de formación al año en la que se abordarán de forma cíclica los siguientes temas:
 - Misión Educativa Marista. (curso 2020-2021)
 - Agua de la Roca. (curso 2021-2022)
 - En torno a la misma mesa. (curso 2022-2023)
 - Evangelizadores entre los jóvenes. (curso 2023-2024)
 - Marco de Evangelización. (curso 2024-2025)

La preparación de los temas correrá a cargo de los equipos provinciales. Conviene que los nuevos educadores hayan ya realizado los temas relacionados con la temática de la formación on line.

El día de la celebración se recomienda que además exista algún tipo de convivencia de grupo, comida, merienda, cena, ... Y si en el Centro hay Comunidad, tras hablar previamente con los hermanos, invitar a los hermanos a la convivencia. Podría ser importante ofrecer la posibilidad de una oración comunitaria.

- **tercer trimestre:**
 - Otra sesión grupal pero no destinada a la formación sino a compartir experiencias vividas durante el curso, en muchos casos las consensuadas con los Acompañantes en la labor profesional.
 - Encuentro personal con el Equipo Directivo para conocer el resultado del Desarrollo Competencial.
 - Acuerdos laborales de tipo profesional.