



0. JUSTIFICACIÓN

El cambio es una constante en la mayor parte de facetas de nuestra vida. Esta es una afirmación que no suele encontrar demasiada discusión. El concepto de 'lifelong learning' o aprendizaje durante toda la vida se maneja con normalidad en la mayoría de instituciones como respuesta a una realidad que se acelera y de la que podemos quedar totalmente desmarcados.

En nuestras instituciones este cambio se concreta en múltiples aspectos como los referentes normativos, las características del alumnado, las nuevas relaciones familiares, la importancia de las nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje, los cambios constantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, los desafíos que implican adaptar el carácter propio a la realidad actual, el peso creciente de la dimensión europea, el protagonismo creciente de los seculares en la dirección de las escuelas y muchos otros más.

Se hace necesario, por tanto, un diseño serio de la formación inicial y permanente de las personas que trabajan en nuestras instituciones, si queremos responder realmente a los retos que nos plantean estos cambios para dar un mejor servicio a nuestros destinatarios. No estamos hablando en este sentido de algo que aporte valor añadido sino de una cuestión de fidelidad básica a los fines de nuestras instituciones.

1. FINALIDADES DEL PLAN

El Plan de Formación debe perseguir las siguientes finalidades:

- Estructurar la formación inicial y asegurar el acompañamiento de los educadores que se incorporan a la escuela.
- Desarrollar los necesarios procesos de formación permanente de las personas que trabajan en la escuela.
- Dar respuesta a las necesidades formativas que surgen tanto desde el entorno como desde la institución.

2. DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

En un primer momento, debemos determinar cuáles son las necesidades formativas de las personas que forman parte de nuestras escuelas. Para ello debemos partir de los perfiles definidos para cada puesto (encuentras algunos ejemplos en el Anexo 1) y analizar desde el equipo directivo dónde encontramos las principales lagunas. La pregunta a la que debemos responder en este momento es: ¿qué diferencia existe entre el perfil y la realidad?

Para concretar estas necesidades formativas, nos podría ayudar un cuadro como el que se presentamos a continuación.

Perfiles	ÁMBITOS DE COMPETENCIA			
	Humano	Profesional	Cristiano	Salesiano
Perfil 1. Profesorado				
Perfil 2. Tutores				
Perfil 3. Directivos				
Perfil 4. PAS				
...				

Es muy importante que ninguno de los perfiles de las personas que trabajan en nuestra escuela quede fuera de este análisis. Los ejemplos que se presentan en el Anexo 1 son susceptibles de ampliación y adaptación a cada realidad, pero son el punto de partida necesario e imprescindible para poder elaborar un plan de formación.

También es importante reseñar en este apartado, que las necesidades detectadas variarán –y por tanto pueden ser estructuradas– en función de que las personas estén en procesos de formación inicial o permanente.

3. PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN

Una vez detectadas las necesidades formativas en cada perfil, se hace necesario planificar la formación a medio-largo plazo (en nuestro caso hemos optado por un plan a 4 años). Hay diversas maneras de hacerlo. Para simplificar al máximo el proceso, proponemos una plantilla de programación como la siguiente:

DESTINATARIO	ÁMBITOS	NECESIDAD	OBJETIVO	CONTENIDOS	ACCIONES FORMATIVAS
PERFIL 1	Humano				
	Profesional				
	Cristiano				
	Salesiano				
	Otras				
PERFIL 2	Humano				
	Profesional				
	Cristiano				
	Salesiano				
	Otras				

4. METODOLOGÍA Y CONCEPCIÓN DE MODELO FORMATIVO

La metodología que proponemos en la formación va a ser un factor de éxito clave. Hay que superar determinados modelos formativos que tienen nula o escasa incidencia en la realidad y mejora de nuestra tarea educativo-pastoral. Entendemos que, además de otras que se estimen convenientes en cada escuela, hay algunas opciones metodológicas que es necesario potenciar, entre ellas:

- Los procesos formativos deben ser entendidos como tales procesos y no como acciones puntuales. Normalmente cubrir una necesidad formativa requiere de un trabajo constante y sostenido en el tiempo. Los ‘cursillos’ de unas pocas horas suelen ser ineficaces.
- La necesaria relación e incidencia en la práctica educativa de la formación recibida. Los aspectos a trabajar en la formación deben tener como objetivo transformar y mejorar nuestra práctica

educativo-pastoral. Por tanto, cualquier acción formativa siempre debe tener prevista la manera de que los participantes reflexionen sobre su realidad y puedan adquirir nuevas herramientas y competencias que la mejoren.

- El acompañamiento personal de los agentes educativos en el desarrollo de estos procesos como un aspecto formativo más a contemplar en la programación. La personalización de la formación es clave para su éxito.
- El equilibrio entre modelos presenciales y no presenciales de formación. Hay muchos aspectos que pueden quedar para momentos no presenciales, dejando para la parte presencial fundamentalmente aspectos ligados al trabajo en equipo, prácticas, intercambio de experiencias...
- La determinación de los 'colectivos sensibles' en nuestra escuela. Todos los agentes educativo-pastorales deben formarse en base al plan que elaboremos, pero debemos detectar qué perfiles son más necesarios potenciar para el futuro de nuestra escuela: profesores de nueva incorporación, directivos seculares... y hacer especial incidencia en ellos.

5. SECUENCIACIÓN PLURIANUAL DEL PLAN

Una vez detectadas las necesidades formativas y programada la formación a medio-largo plazo, es importante que propongamos una secuencia de realización de este plan durante los cuatro años de su vigencia. En principio, es una propuesta que puede ser revisada al final de cada año para incluir o reprogramar determinadas acciones formativas. Para ello, puede servir una plantilla como la siguiente:

CURSO	DESTINATARIOS	ACCIONES FORMATIVAS
20XX-20XY		
20XY-20XZ		

6. MODELO PROGRAMACIÓN ANUAL

En base a la programación anteriormente realizada y a la secuencia prevista, anualmente se debe concretar un plan de formación, que debe estar integrado en la programación general anual.

Optamos por un modelo de programación sencillo, que facilite la realización de las acciones formativas por un lado, y su evaluación por otro. La estructura que proponemos es la siguiente:

- A** Una sencilla introducción-motivación de la programación, basada en los aspectos que se han desarrollado en el plan.
- B** Enumerar las necesidades formativas a las que se pretende dar respuesta en el curso, agrupándolas por destinatarios.
- C** Estructurar las acciones formativas para el curso en cuatro grandes grupos:
 - Inspectoriales-Nacionales.
 - De centro.
 - Externas.
 - Individuales
- D** Para cada una de las acciones formativas se debe realizar una programación concreta que contenga, al menos, los siguientes aspectos:
 - Denominación de la Acción Formativa
 - Grupo: Inspectorial Nacional/Centro/Externa/Individual
 - Responsable de la acción formativa
 - Destinatarios
 - Fechas previstas y lugar de realización
 - Objetivos formativos a alcanzar (competencias a desarrollar en los destinatarios)
 - Contenidos básicos
 - Aspectos Metodológicos básicos
 - Necesidades organizativas/Financiación/Materiales
 - Evaluación: Indicadores de evaluación de la acción formativa y metodología de evaluación (encuesta a los destinatarios, valoración del equipo directivo...)

7. ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Es importante también intentar reflejar en el plan algunos aspectos concretos que garanticen su desarrollo a nivel práctico. Entre otros se debería prever:

- Personas o equipo responsable de coordinar el plan. Es conveniente que la formación tenga una persona o equipo responsable, que tenga clara la programación y objetivos, y de esta manera pueda llevar adelante el plan de manera organizada.
- Presupuesto necesario para realizar el plan y vías de financiación. La formación es una necesidad vital en nuestras escuelas. Debemos prever vías de financiación más allá de los fondos de la FTFE. Fondos propios de la escuela, otros financiadores, subvenciones... deben ser previstas para poder responder a las necesidades que se nos plantean.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Es fundamental proponer criterios verificables de evaluación del plan, de manera que pueda irse adaptando a las necesidades y pueda iluminar posteriores planes. Hay que proponer, por una parte, indicadores y responsables de la evaluación de cada acción formativa. Pero por otro lado, hay que establecer una evaluación al menos anual del plan.

A continuación, proponemos algunas pistas para evaluar anualmente el plan:

- Verificar si se han realizado las acciones formativas previstas. En caso negativo, analizar las razones y prever la posibilidad de reprogramar las acciones no realizadas.
- Analizar los resultados de la evaluación de cada una de las acciones formativas realizadas.
- Medir y analizar el grado de satisfacción de los destinatarios de la formación.
- Revisar y actualizar las necesidades formativas detectadas en el momento de la realización del plan.
- Valorar la necesidad de incluir nuevas acciones formativas en el plan para responder a las necesidades.

ANEXO

PERFILES BÁSICOS DE COMPETENCIA

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Director/a Titular

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en la alta dirección de la organización. Depende de la Institución Titular (Inspección u otra entidad equivalente) de la que es representante en la escuela.

MISIÓN

Garantizar la identidad de la escuela según su Propuesta Educativa y representar a la Entidad Titular ante los diversos interlocutores, ejerciendo la alta dirección respecto a los recursos humanos y materiales, así como en los planteamientos estratégicos.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Promover y hacer promover el carácter propio en todos los aspectos de la actividad y vida de la escuela.

Representar a la Entidad Titular ante la Administración, organismos civiles, Iglesia, etc.

Garantizar la adecuada gestión de las personas en la escuela: selección y acompañamiento de nuevos profesores, formación, nombramientos, reconocimientos, sucesiones...

Potenciar las buenas relaciones y las sinergias entre todos los miembros de la Comunidad Educativa Pastoral.

Gestionar los procesos relacionados con la admisión de alumnos en la escuela.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

Titulación adecuada a las características de la escuela: Licenciatura o Diplomatura.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

Formación específica en el carácter propio.

Formación específica en la dirección de escuelas.

Experiencia de al menos tres años como miembro del equipo directivo de una escuela.

COMPETENCIAS

Humanas

Madurez personal y equilibrio.

Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

Capacidad de liderazgo y motivación de personas.

Mentalidad proyectiva.

Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.

Orientación al logro y a la mejora continua.

Cristianas

Vivencia sólida de la fe y de los valores del Evangelio.

Compromiso creyente y apertura eclesial.

Salesianas

Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.

Vivencia y conocimiento del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).

Conocimiento práctico de las repercusiones de nuestra Propuesta Educativa en la organización y vida de la escuela.

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Director/a de Centro

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en la alta dirección de la organización. Depende de la Institución Titular (Inspección u otra entidad equivalente) y de su representante en la escuela.

MISIÓN

Dirigir y coordinar la acción educativo-pastoral del colegio, en estrecha colaboración con la dirección titular.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Convocar, coordinar y presidir los actos académicos y gestionar el buen funcionamiento de los órganos unipersonales y colegiados de gobierno y coordinación pedagógica.
- Ejercer la jefatura del personal docente en aspectos académicos, de acuerdo con la dirección titular.
- Velar por el cumplimiento de las normas de la escuela, especialmente en lo tocante al RRI y las normas de convivencia.
- Potenciar que el carácter propio llegue a todos los aspectos de la vida de la escuela.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

Titulación adecuada a las características de la escuela: Licenciatura o Diplomatura.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación específica en la dirección de escuelas.
- Experiencia de al menos tres años como miembro del equipo directivo de una escuela.

COMPETENCIAS

Humanas

- Madurez personal y equilibrio.
- Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

- Capacidad de liderazgo y motivación de personas.
- Mentalidad proyectiva.
- Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.
- Orientación al logro y a la mejora continua.

Cristianas

- Vivencia sólida de la fe y de los valores del Evangelio.
- Compromiso creyente y apertura eclesial.

Salesianas

- Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.
- Vivencia y conocimiento del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).
- Conocimiento práctico de las repercusiones de nuestra Propuesta Educativa en la organización y vida de la escuela.

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Director/a Pedagógico-Jefe/a de Estudios.

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto se sitúa en la dirección intermedia de la organización. Depende en primer lugar de la Institución Titular (Inspección u otra entidad equivalente) y directamente de la dirección de centro.

MISIÓN

Coordinar la acción educativo-pastoral de la escuela en la etapa o etapas que tiene encomendada.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

Velar por la coordinación pedagógica de las actividades de la etapa encomendada y por el buen desarrollo del currículum y los planes establecidos.

Gestionar la convivencia en su ámbito de intervención.

Coordinar, junto al departamento de orientación, los procesos de orientación, acción tutorial y atención a la diversidad del alumnado de su etapa.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

Titulación adecuada a las características de la escuela: Licenciatura o Diplomatura.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

Formación específica en el carácter propio.

Formación específica en la dirección de escuelas.

Experiencia de al menos tres años como profesor de una escuela.

COMPETENCIAS

Humanas

Madurez personal y equilibrio.

Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

Capacidad de liderazgo y motivación de personas.

Mentalidad proyectiva.

Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.

Orientación al logro y a la mejora continua.

Cristianas

Vivencia de fe y de los valores del Evangelio.

Compromiso creyente y apertura eclesial.

Salesianas

Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.

Vivencia y conocimiento del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).

Conocimiento práctico de las repercusiones de nuestra Propuesta Educativa en la organización y vida de la escuela.

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Profesor/a

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende directamente de la Dirección Pedagógica-Jefatura de Estudios de la etapa en la que desarrolle su tarea el profesorado correspondiente. A nivel laboral depende de la alta dirección.

MISIÓN

Desarrollar su tarea educativo-pastoral mediante el desarrollo del curriculum y de los planes y programas que afectan al alumnado que tiene asignado.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Concretar y desarrollar el curriculum en los diversos grupos de alumnos con los que interviene.
- Aplicar y desarrollar los diversos planes y programas de la escuela como parte de su función docente.
- Atender de manera especial a los alumnos con más dificultades, sean estas de tipo académico, de convivencia, familiares...
- Profundizar en la relación educativa con el alumnado más allá del aula y según el estilo salesiano.
- Trabajar en equipo con el resto de agentes educativos de la escuela y mantener una relación especial y con las familias.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

Titulación adecuada a las características de las asignaturas que imparte y la etapa o etapas en las que está encuadrada su acción.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

- Formación básica en el carácter propio.
- Formación pedagógica básica (procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad, convivencia).
- Experiencia previa como educador en ambientes no necesariamente escolares.

COMPETENCIAS

Humanas

- Madurez personal y equilibrio.
- Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

- Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.
- Orientación al logro y a la mejora continua.
- Capacidad para programar, evaluar y revisar.

Cristianas

- Vivencia de fe y de los valores del Evangelio.
- Sintonía eclesial.

Salesianas

- Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.
- Vivencia y conocimiento de los aspectos básicos del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Tutor/a

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende directamente de la Dirección Pedagógica-Jefatura de Estudios de la etapa en la que desarrolle su tarea el profesorado correspondiente, aunque para las tareas tutoriales depende del departamento de orientación. A nivel laboral depende de la alta dirección.

MISIÓN

Desarrollar su tarea educativo-pastoral mediante el seguimiento y acompañamiento del grupo de alumnos que tenga asignado.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Potenciar las relaciones entre las familias, alumnado y profesorado de su grupo de alumnos.
- Coordinar los procesos de desarrollo del curriculum y evaluación de su grupo.
- Atender y seguir personalmente a todo el alumnado, y de manera especial a los aquellos con más dificultades.
- Desarrollar el Plan de orientación y acción tutorial según las actividades, procesos y responsabilidades que en él se determinen.
- Atender a las familias de su grupo de alumnos y establecer relaciones de colaboración con ellas.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

Titulación adecuada a las características de las asignaturas que imparte y la etapa o etapas en las que está encuadrada su acción.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

- Formación básica en el carácter propio.
- Formación pedagógica básica (procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad, convivencia).
- Experiencia previa como educador en ambientes no necesariamente escolares.
- Formación básica específica en acción tutorial.

COMPETENCIAS

Humanas

- Madurez personal y equilibrio.
- Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

- Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.
- Orientación al logro y a la mejora continua.
- Capacidad para programar, evaluar y revisar.

Cristianas

- Vivencia de fe y de los valores del Evangelio.
- Sintonía eclesial.

Salesianas

- Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.
- Vivencia y conocimiento de los aspectos básicos del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Administrador/a

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende directamente de la alta dirección de la escuela.

MISIÓN

Gestionar los recursos materiales y económicos de la escuela en orden a un mejor desarrollo de su misión educativo-pastoral.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Elaborar y seguir el presupuesto anual de la escuela e informar al equipo directivo de su desarrollo.
- Llevar la contabilidad ordinaria de la escuela y la relación con proveedores y bancos.
- Realizar las compras y aprovisionamientos necesarios y mantener el inventario.
- Elaborar y seguir el plan de mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles.
- Gestionar aspectos normativos en relación al personal de la escuela: contratos, seguridad social, seguridad e higiene...
- Realizar la justificación de subvenciones y velar por aquellos aspectos relativos al régimen fiscal propio de la escuela.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

- Titulación adecuada: Ciclo Formativo de Grado Superior de la Familia de Administración.
- Diplomado o Licenciado en Económicas o Empresariales. LADE.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

- Formación básica en el carácter propio.
- Formación económica en el ámbito de las escuelas privadas y concertadas.

COMPETENCIAS

Humanas

- Madurez personal y equilibrio.
- Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

- Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.
- Orientación al logro y a la mejora continua.
- Capacidad para programar, evaluar y revisar.

Cristianas

- Vivencia de fe y de los valores del Evangelio.
- Sintonía eclesial.

Salesianas

- Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.
- Vivencia y conocimiento de los aspectos básicos del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Orientador/a

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende directamente de la Dirección Pedagógica-Jefatura de Estudios de la etapa en la que desarrolle su tarea. En caso de que este puesto sea único en la escuela, dependerá directamente de la alta dirección. A nivel laboral depende de la alta dirección.

MISIÓN

Coordinar y promover los procesos de orientación, acción tutorial y atención a la diversidad en el centro.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Coordinar el departamento/equipo de orientación de la escuela y las actividades específicamente encomendadas a dicho departamento.
- Coordinar la realización del Plan de Acción Tutorial, de Atención a la Diversidad y de las programaciones anuales fomentando la mayor participación en su elaboración y desarrollo.
- Participar en el equipo directivo y animar y asesorar para el desarrollo de aspectos relacionados con la orientación en toda la vida de la escuela.
- Apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje en la escuela, con especial incidencia en los alumnos con dificultades.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

Titulación adecuada a las características de la escuela: Licenciatura en Pedagogía, Psicopedagogía o Psicología.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación específica en Orientación Escolar

COMPETENCIAS

Humanas

- Madurez personal y equilibrio.
- Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

- Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.
- Mentalidad proyectiva.
- Orientación al logro y a la mejora continua.
- Capacidad para programar, evaluar y revisar.

Cristianas

- Vivencia de fe y de los valores del Evangelio.
- Sintonía eclesial.

Salesianas

- Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.
- Vivencia y conocimiento del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Coordinador/a de Pastoral

ENTORNO ORGANIZATIVO

Este puesto depende directamente de la alta dirección de la escuela.

MISIÓN

Promover, animar y coordinar la acción educativa-evangelizadora de la escuela desde su carácter propio.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

- Coordinar el equipo de pastoral de la escuela y las actividades específicamente encomendadas a dicho equipo.
- Coordinar la realización del Plan de Animación Pastoral y de las programaciones anuales fomentando la mayor participación en su elaboración.
- Participar en el equipo directivo y animar y asesorar para el desarrollo de la dimensión evangelizadora-catequética en toda la vida de la escuela.
- Coordinar el Departamento de Enseñanza Religiosa Escolar y potenciar la formación del profesorado y la innovación pedagógica en esta área.
- Colaborar con otras instituciones eclesiales de la zona para una mayor incidencia evangelizadora de la escuela.

PERFIL DE FACTORES DE DESEMPEÑO EFICAZ

EDUCACIÓN

Titulación adecuada a las características de la escuela: Licenciatura o Diplomatura.

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

- Formación específica en el carácter propio.
- Formación específica en la Pastoral Juvenil Salesiana y su aplicación en el ambiente escuela.
- Formación para impartir ERE (DECA).

COMPETENCIAS

Humanas

- Madurez personal y equilibrio.
- Capacidad de relaciones positivas y de escucha activa.

Profesionales

- Capacidad de coordinación y de trabajo en equipo.
- Mentalidad proyectiva.
- Orientación al logro y a la mejora continua.
- Capacidad para programar, evaluar y revisar.

Cristianas

- Vivencia profunda de fe y de los valores del Evangelio.
- Pertenencia eclesial y compromiso de fe.

Salesianas

- Preocupación constante por los destinatarios y sus dificultades.
- Vivencia y conocimiento del estilo educativo salesiano (Sistema Preventivo).
- Conocimiento práctico de las repercusiones de nuestra Propuesta Educativa en la organización y vida de la escuela.



PLAN DE FORMACIÓN