



PEI SANTA ANA

2

Cuando hace años comenzamos la tarea de redactar nuestro primer proyecto educativo institucional (PEI), aquello parecía una aventura utópica. Apenas nos conocíamos entre nosotros. Estábamos en provincias distintas y teníamos sueños que parecían imposibles.

Hoy presentamos nuestro PEI 2. Hoy nos sentimos orgullosos por los logros que hemos conseguido durante estos años. Muchas de los retos que nos propusimos ya son una realidad. Esto nos da fuerzas para afrontar un nuevo proyecto educativo.

Ahora nos sentimos más cohesionados entre los distintos colegios que forman la comunidad Santa Ana. Ha aumentado nuestro sentido de pertenencia y nuestro compromiso común.

Ahora nos sentimos más valientes y ambiciosos. Si en el primer PEI el foco estaba puesto en el cambio pedagógico, ahora queremos que sea el cambio en nuestro modelo de liderazgo el que dinamice todas nuestras acciones, tanto de liderazgo, pedagógicas, o de pastoral.

La calidad y cantidad de aportaciones y reflexiones generadas en cada uno de nuestros claustros tienen un valor incalculable. Hacen que todos nos sintamos cocreadores y corresponsables de este PEI 2.

I. IDENTIDAD Y VALORES

NUESTRA VISIÓN

- 1. Pastoral de provocación:** Una evangelización basada en la provocación, que genere preguntas en lugar de respuestas, que seduzca a cada persona para descubrir su interioridad, que acoja cualquier creencia religiosa, nos ayude a vivir con más intensidad y plenitud.
- 2. Pedagogía de la plasticidad con metodologías activas.** Queremos una escuela que trabaje para que sus alumnos tengan una mente abierta, que posibilite el desarrollo de todas las potencialidades de la persona por medio de la plasticidad, el dinamismo y la creatividad. Apostamos por metodologías activas, flexibles, abiertas y acogedoras, integrando todas las realidades sociales. Una escuela basada en el trabajo cooperativo y autónomo, donde el alumno sea protagonista activo del aprendizaje. Un trabajo interdisciplinar que fomente la transversalidad de los aprendizajes.
- 3. Pedagogía del detalle.** Somos habitados por Dios. Queremos mirar como Jesús, descubrir en cada persona la obra de Creador. Potenciamos la capacidad simbólica, que sepa leer la riqueza de la vida, y la capacidad contemplativa. Acompañamos a cada persona en el proceso de descubrimiento de la propia vocación. Una pedagogía que escucha las necesidades profundas.
- 4. Universalidad.** La universalidad es tomar conciencia del carisma de acogida y hospitalidad, para sensibilizarnos en ayudar a los más necesitados, y romper barreras entre el primer y tercer mundo.
- 5. Hospitalidad y aprendizaje cooperativo.** Apostamos por el aprendizaje cooperativo, como mejor modelo para traducir hoy el concepto de hospitalidad. Entendemos la hospitalidad como la acogida de todas las potencialidades de cada uno para el bien y el crecimiento de todos, un estilo de trabajo basado en el diálogo y la cooperación.
- 6. Compromiso social.** Optamos por la acogida a los más necesitados, desde una actitud de sencillez, amor y trato individualizado. Una escuela conectada y comprometida que educa desde los centros de interés de nuestros alumnos y sus familias.

NUESTRA MISIÓN

- 1. Somos escuela abierta.** Somos sensibles al cambio sociocultural. Valoramos la diversidad. Potenciamos la atención a las familias, la formación del profesorado y la implicación social. Estamos abiertos al cambio, a la experimentación y a la búsqueda de nuevos caminos.
- 2. Somos escuela que acoge.** Nuestra labor es la acogida. Somos cercanos, con un trato cercano, hacemos sentir a las personas como en casa y expresarse tal y como son.
- 3. Hacemos creíble la Buena Noticia.** No queremos caer en la palabrería. Preferimos hacer creíble la Buena Noticia, desde nuestras actitudes y nuestros hechos. Cuidamos para ello la formación de los educadores, su estilo de liderazgo y nuestra cultura organizativa.
- 4. Mostramos a un Dios que nos ama con ternura entrañable y sin límites, al estilo de María Rafols y Juan Bonal.** Compaginamos energía con bondad. Acogemos con cercanía, sencillas, con atención permanente y constante. Siendo buena noticia para todos.
- 5. Favorecemos procesos de crecimiento personalizado.** Somos artesanos de la personalización: una educación centrada en la persona. Queremos sacar de cada uno su mejor yo, hacer que descubran su valía.
- 6. Nos implicamos en la construcción de una sociedad más justa y humanizadora.** Queremos formar personas comprometidas en la construcción de una sociedad más justa y fraternal basada en la verdad, la paz y el amor.

NUESTROS VALORES

- 1. Amor y compromiso** por los que no tienen voz, entrega generosa y constante. Entrega generosa desde la vivencia de la propia vocación para comprometerse por todos, de forma especial, por los más necesitados. La pedagogía del amor. "Las corregirán con amor cuando falten". (C 1805, p. 175). "Amar a los niños/as". (C 1824, p 154)
- 2. Empatía y acogida,** ponerse en el lugar del otro, compasión, ser acogedores con detalle y ayuda. Abiertos al que llega a nosotros con capacidad de empatía llegando al detalle. Sentirse huésped para poder hospedar. "Los educandos mandan, -reconociéndoles por sus Señores- (C 1805, 81). En ocasiones habrá que demostrar esta hospitalidad con los más díscolos, con aquellos a quienes otros centros no aceptan o expulsan".
- 3. Cercanía y sensibilidad,** sentirse en casa, sensibilidad en captar lo pequeño y percibir la vida. Sencillez que provoca bienestar. Se siente y envuelve, sin grandes explicaciones. Acoge al que llega, descubriendo el Rostro de Dios en él. "Crear estímulos con cosas sencillas".
- 4. Espiritualidad y trascendencia,** desarrollar y potenciar la dimensión trascendente y el encuentro con Dios. Despertar, cultivar y potenciar la dimensión trascendente, lo espiritual. Hacer una lectura de la vida en clave de fe. "La educadora Santa Ana ha de ser consciente de que es educadora, maestra de Jesucristo". (C 1824, 34)
- 5. Ser escuela de vida.** Llena de alegría, bienestar y acogida, que se siente y te envuelve. Donde cada detalle cobra sentido, cada vivencia educa y propicia el aprendizaje. Donde las relaciones son cercanas, capaces de llegar hasta el otro y generan encuentros entre las personas. Hacedoras de paz. "El ambiente de nuestros colegios, que debe ser una prolongación del ambiente familiar, esté saturado de paz, confianza mutua y alegría..." (C. 1969, nº 206)
- 6. Arriesgados, audaces, proactivos, abiertos a los cambios.** Atentos a los cambios que se producen en el mundo, preocupados y sin miedo por dar respuestas arriesgadas con visión de futuro. "Las Hermanas se instruirán bien en sus oficios". (C 1805, p 173)

II. GAFAS PARA LEER

EL CONTEXTO

Vivimos en un nuevo contexto cultural que está configurando nuevos modos de pensar, convivir, divertirse y comunicarse, tanto de las nuevas generaciones de jóvenes como de los adultos.

Desde nuestro PEI hemos querido aportar una especie de gafas que nos ayuden a descubrir mejor las fortalezas de nuestros alumnos, las oportunidades de nuestro mundo y las demandas de cambio en nuestros formatos, contenidos, ritmos, imágenes, metodologías y actitudes personales.

Nuestro PEI apuesta por esta mirada común, que nos estimule para emprender soluciones creativas a los retos que tenemos por delante.

Hablamos de 5 mundos o paradigmas que definen nuestra cultura o contexto global: transracional, mediático, autoaprendizaje, postmaterial y social. En cada punto señalamos diversas características (Contextos) y cómo podemos dar respuesta a esa realidad (Comportamientos).

A. MUNDO TRANSRACIONAL

1. Hemisferio derecho.

Contexto

Hemos pasado del hemisferio izquierdo basado en el lenguaje, lo lógico, las explicaciones, lo secuencial, lo lineal, la transmisión oral... al hemisferio derecho basado en lo visual, lo creativo, lo holístico, lo emocional, lo icónico...

Comportamiento

La inteligencia intuitiva se sirve de la emoción. El medio es el mensaje.

Los alumnos necesitan experiencias de inmersión para aprender y comprometerse. Esta es también una puerta para entrar en la inteligencia espiritual.

2. Pensamiento divergente

Contexto

Vivimos en un mundo caótico, cambiante y correlacionado, donde la Generación Y se autodefine como divertida, explosiva, activa, no aburrida, fugaz e impulsiva.

Comportamiento

Necesitamos ir más allá del pensamiento lineal, hacia la inteligencia global.

Nuestras propuestas necesitan una metodología y un contenido relacionado con el pensamiento divergente (generación creativa de ideas) y del pensamiento convergente (propuestas que actúen sobre el todo, no poniendo parches puntuales).

3. Optimismo

Contexto

Estamos ante una generación positiva, energética y empática. Buscan cómo llegar a los demás. Necesitan de la aceptación del grupo. Triunfan las iniciativas se plantean para vivirlas con sus amigos. Les encanta compartir y disfrutar los éxitos.

Comportamiento

El optimismo se contagia. Con la actitud positiva se consigue mucho más. El victimismo, refunfuñar, ir de bronca en bronca solo genera cortisol y agrava más las carencias o problemas que se quieren afrontar.

4. Emocionales y horizontales

Contexto

Nuestra sociedad es no lineal (fractal). Los fenómenos, hechos y personas interaccionan y buscan convertirse en cómplices y generar confianza mutua. Sin esto es muy difícil construir nada.

Comportamiento

Sentir emociones que movilizan. Pasar de la heteroexigencia a la autoexigencia. Necesitamos generar estructuras y decisiones horizontales para implicarles más.

5. Desinhibidos

Contexto

Son desinhibidos, aparentemente sin complejos.... pero en grupo. No tienen miedo a equivocarse. Son directos y espontáneos. Para ellos todos somos iguales.

Comportamiento

Generar entornos en la escuela donde no intentemos domesticarles, que alienten la creatividad y la espontaneidad, las ganas de ser ellos mismos y únicos.

6. Contra la lentitud

Contexto

Son una generación multitarea que establece conexiones muy rápidas.

Comportamiento

No soportan la lentitud, el razonamiento y son contrarios a lo que hacemos en la escuela.

7. Empáticos

Contexto

Es una generación empática. El éxito de una organización está en que el liderazgo se lleve desde la empatía, la escucha, la atención a las necesidades.

Comportamiento

La comunicación con los líderes es más directa y más fácil. Las decisiones se toman preguntando, haciendo que los destinatarios participen en las decisiones. Activar la atención, entrenar la atención, localizar la formación para mejorarla.

8. Horizontales

Contexto

Las relaciones son horizontales. Se trata de una generación fractal. Las relaciones no son lineales.

Comportamiento

Necesitamos coherencia, que se apliquen los mismos criterios y valores en las grandes decisiones y en los pequeños detalles.

9. Flexibilidad y confianza

Contexto

Necesitan un ambiente de aprendizaje flexible, cómodo, comunicativo, en equipo...

Comportamiento

Generar un entorno de aprendizaje donde predomine la confianza y el bienestar sin el peso continuo de la supervisión.

10. Sin miedo

Contexto

Sin miedo al error, se muestran como son y actúan con naturalidad, sin complejos, descarados, de forma directa, sin pedir permiso.

Comportamiento

Potenciar el error como base del aprendizaje. Potenciar la responsabilidad, saber cuándo se puede fallar y cuándo no. Potenciar la creatividad y la asertividad.

Animarles a ser valientes, audaces, arriesgados, pero con cabeza y con respeto a las libertades de otras personas.

2. MUNDO MEDIÁTICO

11. No transmitir

Contexto

El conocimiento no está en la escuela. Está en la red.

Comportamiento

La escuela no es la transmisión de los conocimientos. Tiene que estar en la red y enseñar habilidades no googleables, habilidades no cognitivas, no basadas en la información, habilidades emocionales, personales y sociales.

12. Simbólicos

Contexto

Viven un mundo simbólico donde todo es posible porque te genera reflexión y emoción.

No te lo explica. Te lo hace vivir. .

Comportamiento

Necesitamos una pastoral que no nos enseñen, ni nos expliquen, sin respuestas, generadora de preguntas y de reflexión. Necesitamos la pastoral de las metáforas.

13. Gamificación

Contexto

Videjuegos de acción que potencian la agudeza visual, toma de decisiones son una experiencia emocional. Juegos en red sin fin.

Comportamiento

Aprender a entretener a la vez que desarrollar capacidades

Siempre hay un videojuego adaptado a tus gustos. Necesitamos generar comunidad.

14. Tecnológicos, tecnodependientes

Contexto

Hay mucha dependencia de la tecnología digital. No se concibe el mundo sin conectividad

Comportamiento

Necesitan una escuela tecnológica. Aprender a construir su identidad digital y la nuestra.

Con un 100% de conectividad. La generación Z utiliza todos estos dispositivos para todo y la escuela se empeña en prohibirlos o hacer poco uso de ellos.

15. Creatividad, estética, diseño

Contexto

Generación estética. Que se atreva al cambio, a ser creativa, a dar valor, a ver las cosas bellas y la belleza de las cosas.

Comportamiento

Atreverse a funcionar con el lenguaje simbólico.

16. Pensamiento digital

Contexto

Alumnos digitales, conectados, con interconexión de ideas y personas.

Comportamiento

Hacer una apuesta por el aprendizaje a través de los pensamientos digitales. Pero para ello los profesores necesitamos formación.

17. Imagen, color, estímulo

Contexto

Todo está lleno de imagen, color, estímulo, atención, sensación, sentidos. Ganas de probar todo.

Comportamiento

Deberíamos flexibilizar nuestras formas y estructuras a su necesidad de pensar de manera que potenciamos el mundo de la imagen.

18. Atención

Contexto

Desarrollo de la atención, profundidad visual y concentración

Comportamiento

Prescindir de los prejuicios que nos provocan los videojuegos y ver en ellos una oportunidad de aprendizaje.

19. No se escandalizan por nada

Contexto

Mundo flexible, plural, multiracial, multireligioso. Es inmundo que no se escandaliza por nada.

Comportamiento

Hemos de buscar una Pastoral que dé qué pensar y que no le dé todo pensado a los alumnos y que ayude a preguntar.

20. Globalizados

Contexto

Vivimos en un mundo geolocalizado, donde todo llega a todos los sitios.

Comportamiento

Aprender a vivir en el entorno local, con el pensamiento crítico y creativo enfocado al mundo global.

3. MUNDO DEL AUTOAPRENDIZAJE

21. Identidad

Contexto

En el mundo VUCA, donde todo cambia, todo se mueve a gran velocidad, todo se adapta... la búsqueda del "yo", la Identidad es el cimiento, el foco estructurado y estabilizador. Todo lo demás es relativo.

Comportamiento

Necesitamos partir de su exterioridad para llegar a su interioridad

22. Positivos

Contexto

Valora la actitud positiva. No soportan el lenguaje victimista, acusador, culpabilizados. Para ellos evaluar es proponer alternativas, no poner una nota.

Comportamiento

Necesitan una educación en la determinación. Pensar en positivo. Lo que toca al corazón mueve.

23. Cocreadores

Contexto

Generación wiki. La mejor forma de aprender y de gestionar el conocimiento es la inteligencia compartida.

Comportamiento

Trabajo en equipo y compartir conocimiento.

24. Economía 4.0

Contexto

Vivimos en el mundo 4.0: ¡ya! No en el mundo 2.0. Es la era de la interconexión, de la colaboración.

Tienen todo el mundo a sus pies, al alcance de un click.

Comportamiento

Educar la Inteligencia colectiva. Escuela con contenidos, pero no de contenidos. Críticos con la información, filtradores, creadores de contenido.

25. Hiperinformados, saturados

Contexto

Saturación de información. No nos comunicamos para transmitir información

Comportamiento

Quieren decisiones inmediatas, ágiles. No burocracias

26. Motivación intrínseca

Contexto

¿Cómo formar talentos? ¿Cómo aprender a aprender y a desaprender? ¿Cómo estimular la creatividad?

Comportamiento

Hacer y construir una escuela que motive intrínsecamente

27. Salto generacional

Contexto

Ruptura generacional . El mundo cambia y debemos adaptarnos a las nuevas generaciones para poder darles lo que necesitan

Comportamiento

Rebeldía. Romper con las normas y las reglas despierta en la generación Z una manera de cambiar el mundo que les rodea.

28. Experienciales

Contexto

Aprendizaje experiencial . Apoyando las vivencias y buscando más los actos que las palabras.

Descubrir que los sentimientos te hacen crecer como persona.

Comportamiento

Aprendizaje emocional y basado en los talentos. Llegando a la parte emocional y sin presionar o imponer se llega a conseguir logros positivos.

29. Versátiles

Contexto

Mundo versátil y cambiante. Cada persona aprende de una manera diferente

Comportamiento

Escuela personalizadora. Somos únicos y cada uno tenemos una manera distinta de ver las cosas.

La forma de deseo condiciona la forma de aprender

30. Desaprender

Contexto

La escuela no les proporciona la ayuda necesaria para el desarrollo de sus talentos.

Comportamiento

Aprender a desaprender, perder el miedo y dar paso a la creatividad que te da el mundo de nuestro entorno.

4. MUNDO POSTMATERIAL

31. Posmaterialistas y consumistas

Contexto

Consumo sin un fin en sí mismo. Es una necesidad de experiencias. Pero el consumo es una necesidad que produce insatisfacción.

Comportamiento

Pensamiento crítico, aprender a no dejarse llevar sin reflexionar

32. Trascender

Contexto

Necesidad de trascender la vida. La vida es fuente de espiritualidad. Piensan en el futuro, suyo y de la humanidad.

Comportamiento

Ser o tomar conciencia de lo pequeño

33. Lo que quiero

Contexto

Flexibilidad y adaptación. Son la generación lo que quiero, cuando quiero, como quiero

Comportamiento

Necesitan aprender a reflexionar y discriminar qué es exactamente lo que quieren, cuándo lo quieren, cómo lo quieren, con quién lo quieren.

34. Felicidad

Contexto

Generación que le importa la vida, les gusta escuchar su voz y tomar sus decisiones.

Comportamiento

Potenciar la autoestima, la toma de decisiones y que encuentren su felicidad.

35. Spa

Contexto

Spa. Huida de estrés, búsqueda del bienestar incluso en el trabajo. Generación que es capaz de desconectar y de disfrutar con todo aquello que les suponga un reto.

Comportamiento

Necesitamos desconectar y disfrutar de nuestros momentos con plenitud

Debemos buscar espacios agradables en todas las facetas de la vida.

36. Flow

Contexto

Generación Flow. Ocio y disfrute del trabajo.

Comportamiento

Experimentar la sensación de plenitud a través de las actividades diarias.

37. Autenticidad

Contexto

Personas que buscan ser auténticamente felices en todo.

Comportamiento

Encontrar la felicidad en las pequeñas cosas de la vida

38. Interrogantes

Contexto

Personas que se plantean los interrogantes fundamentales

Comportamiento

Necesidad de experiencias espirituales

39. Sentido

Contexto

Generación que busca el sentido de la vida. Generación que necesita de nueva apertura

Búsqueda de la plenitud y de la felicidad.

Comportamiento

Escuela que prime las emociones, lo vivencial, la felicidad del individuo frente a los contenidos

40. Compartir

Contexto

Necesidad de estar siempre en contacto con otros, en comunicación, de inmortalizar momentos compartidos.

Comportamiento

Ayudarles a conectar con su verdadero "yo", a sintonizar, descubrir y asombrarse de las pequeñas cosas que tienen en su entorno.

5. MUNDO SOCIAL MEDIA

41. Sin jerarquías

Contexto

Viven en un mundo sin jerarquía, que no pueden comprender sin la interconexión.

Comportamiento

Profesores conectados con los alumnos para facilitarles su aprendizaje.

Debemos ser para ellos acceso a los conocimientos y a las ideas.

42. Microutopía

Contexto

Ensoñación, Utopía, viven en un mundo en el que todo se puede conocer al instante y todo es de todos. Les pertenece.

Comportamiento

Apertura a las redes sociales, no dejarnos paralizar por el miedo y dejarnos llevar por sus ventajas en el aprendizaje de todos.

43. Cloud

Contexto

Todo está en la nube, su portfolio vital. Con la capacidad de acceder de inmediato a cualquier detalle de sus vidas. Con la capacidad de compartirlo todo.

Comportamiento

La identidad de la Institución debe ser fuerte, pero su contorno se debe difuminar en la sociedad para permitirnos una apertura al cambio y permitir también el acceso a todos.

44. Free

Contexto

Todo es "free", libre y gratis. Chocan las ganas de compartir libremente en internet con las ganas de acumular beneficios.

Comportamiento

Lo que se pierde en dinero, se gana en reconocimiento. Guardarse la información y no compartirla no sirve de nada. Hay que cambiar el chip

45. Lejano es cercano

Contexto

Vida virtual tangible. Lo que parece algo lejano, se convierte en cercano. El futuro está presente

Comportamiento

La imagen es lo importante en un mundo inmediato que quiere resultados rápidos. Ser accesibles. Cambiar nuestros horarios, barreras, espacios físicos.

46. Bien común

Contexto

Generación interconectada. Lo importante es compartir ideas, contenidos, conocimientos y no tanto ganar.

Comportamiento

Aprovechar el pensamiento del bien común para fomentar la solidaridad. Aprovechar la economía del bien común como oportunidad de un nuevo currículum y una nueva pastoral.

47. Creativos

Contexto

Un sueño que aparentemente es inalcanzable se convierte en posible si lo construimos entre todos.

Comportamiento

La utopía de la nube necesita de la pedagogía de la creatividad colaborativa, la creación no para un bien personal sino para compartirlo con el grupo y la colectividad

48. Geolocalizados

Contexto

Mundo donde estamos totalmente localizados

Comportamiento

Encontrar las herramientas para lograr el equilibrio entre la privacidad y lo público

49. Somos conversaciones

Contexto

Los mercados son conversaciones y narraciones. Internet hace posible estas conversaciones

Comportamiento

Cambiar el chip: comunicar a través de la conversación, en el aula, en el liderazgo, con las familias, en la pastoral.

50. Participación

Contexto

Cultura en la que compartir es riqueza: música, libros, experiencias...

Comportamiento

El valor de las cosas está en alcance mediático. Mostrarse tal y como se es. Crear espacios abiertos de participación.

III. PLAN DE LIDERAZGO

LÍNEA ESTRATÉGICA DE LIDERAZGO:

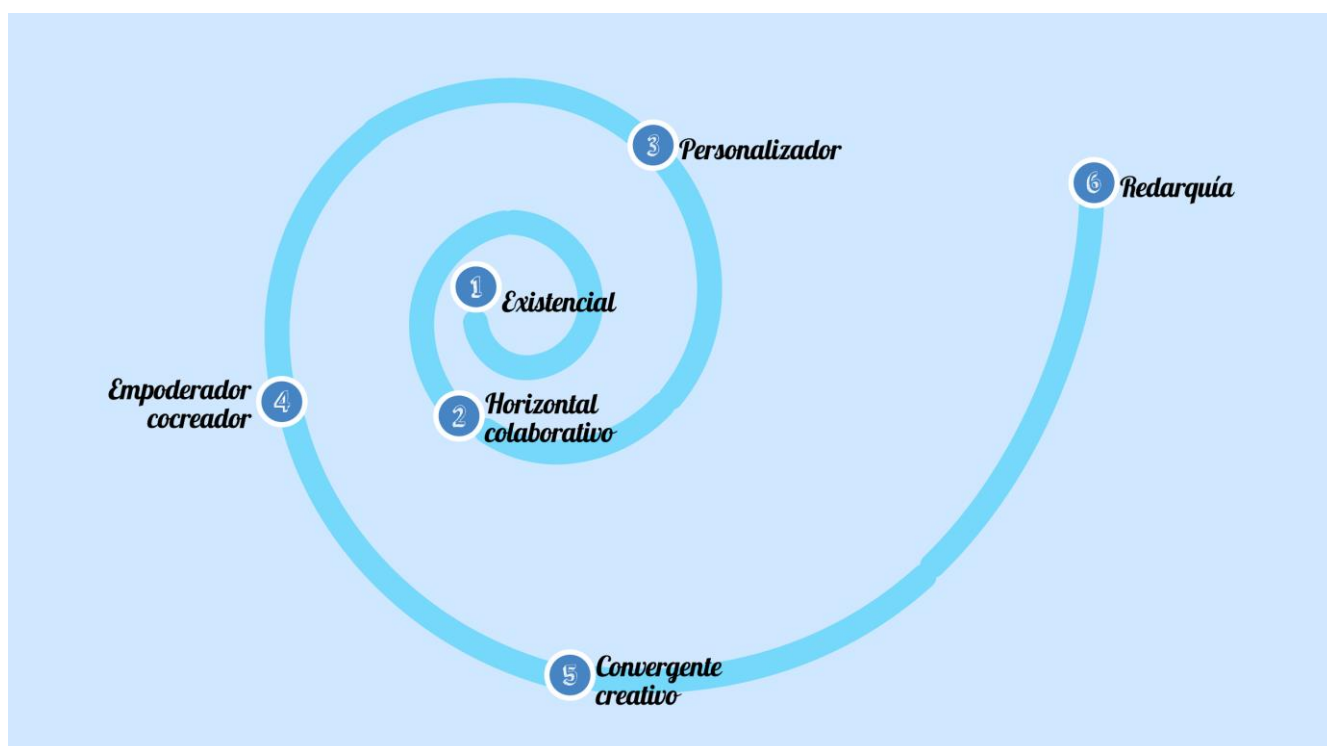
Configurar una cultura de liderazgo convergente, creativa, existencial y horizontal

OBJ. DE LIDERAZGO 1: Generar un modelo de liderazgo horizontal, implementando un cambio metodológico y comunicativo.

OBJ. DE LIDERAZGO 2: Desarrollar un liderazgo que empodere a las personas desde su motivación intrínseca.

OBJ. DE LIDERAZGO 3: Definir una marca “Santa Ana” con nuevos formatos, espacios y estructuras experienciales de liderazgo convergente y creativo.

ESPIRAL DE LIDERAZGO



ENFOQUE

Vivimos en un mundo VUCA, lleno de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Somos conscientes de que nuestra misión es preparar a nuestros alumnos para vivir en este mundo, el que les ha tocado vivir en el presente y el que vivirán en el futuro.

Para ello no basta con lograr un cambio metodológico en el aula, necesitamos generar un profundo cambio estructural en nuestro estilo de liderazgo y en los esquemas que sostienen la cultura organizativa de nuestros centros.

Constatamos la necesidad de seguir avanzando en la transformación del modelo de liderazgo en nuestros colegios. El primer paso para este cambio, nos corresponde a nosotros como líderes. Entendemos el liderazgo no como una tarea individual, sino como una tarea compartida de la que todos somos parte esencial. Pensamos que este cambio de liderazgo es un gran desafío y necesita de la motivación de todos los que formamos la red de centros y de cada una de sus comunidades educativas.

Entendemos que nuestros equipos directivos tienen que hacer un gran esfuerzo, porque son ellos los primeros que tienen que redefinir sus roles, tiempos, formación..., porque son ellos los que tienen que liderar este cambio de modelo para adaptarnos a las actitudes, competencias y metodologías que exige este mundo VUCA. Pero no son ellos los únicos destinatarios de este plan de liderazgo. Somos todos los actores de la comunidad educativa los que tenemos que aprender a funcionar desde las claves de este PEI. Especialmente mencionamos la tutoría como espacio catalizador de todas las claves de este plan de liderazgo, donde confluyen alumnos, educadores, equipos directivos, familias, PAS, entorno, etc.

Serán los detalles, la cercanía, la empatía y la atención al otro, los valores carismáticos los que tienen que ser el motor de todo cambio, porque sólo desde ahí, podremos educar según nuestro estilo Santa Ana.

Necesitamos partir de un liderazgo existencial y personalizador, que conecte con el interior de las personas, desde la identidad de los centros Santa Ana.

Necesitamos un liderazgo compartido, horizontal, en redarquía, que posibilite el desarrollo de motivaciones y capacidades, que se mueve a la velocidad del cambio del entorno.

Necesitamos un liderazgo empoderador, cocreador, colaborativo, convergente, que necesita el conocimiento del medio en el que nos movemos y la capacidad de adaptación al mismo, capaz de saber pensar y analizar y tomar decisiones con agilidad, desarrollando la inteligencia colectiva.

NUESTRO MODELO DE LIDERAZGO SANTA ANA

Esta línea de liderazgo la visualizamos como una espiral que se mueve de forma ascendente y descendente, de dentro a fuera y de fuera a dentro. Es un modelo radial espiral situamos la cultura existencial que finaliza y retorna en la redarquía, que permite su movimiento y que facilita que se genere la Ral que conecta con las diferentes culturas de liderazgo prioritarias a desarrollar en el nuevo PEI.

1. EXISTENCIAL

Del liderazgo gestor al liderazgo emocional, existencial y espiritual

El rasgo que define nuestra identidad, la razón de ser, de por qué existimos, reside en nuestra misión de evangelizar. Pero debemos adaptarnos a un mundo donde determinadas esquemas de evangelización corren el riesgo de convertirse en anti-evangelización. Por esto proponemos pasar de la evangelización como tarea individual o como función de un determinado departamento, a la evangelización como la creación de un estilo de liderazgo y una cultura organizativa existencial.

Los contenidos, la formación y las tareas en esta cultura se orientarán a cultivar el mundo interior, siendo tres escalones: el crecimiento emocional, existencial y espiritual. Queremos trascender el rol meramente academicista, preocupado por las buenas notas, para pasar a tener un rol centrado en las pasiones y talentos, en una pedagogía de la interioridad, del descubrimiento, del misterio, de las preguntas, del asombro, de la sensibilidad.

Muchas veces la formación que reciben los directivos de centros escolares se sigue manteniendo en contenidos fosilizados que no se corresponden con lo que un directivo va a necesitar. Porque la asesoría legal, administrativa, laboral o informática la podrá delegar en otros. Estos aspectos burocráticos ahogan cualquier posibilidad de liderazgo espiritual. Mientras el director no asuma el liderazgo espiritual, la pastoral sólo será entretenimiento u obligación protocolaria en manos de un responsable que reparte fotocopias e intenta que el director al menos asista a los cursos que él mismo diseña.

El liderazgo existencial requiere habilidades como la escucha activa, inteligencia emocional, empatía y aceptación incondicional. Otro aspecto importante es que debe ser capaz de detectar las fortalezas personales y los talentos de cada uno.

Su labor consiste sobre todo en ayudar a las personas a buscar las fuentes de su ser, para atajar los problemas y retos del hacer desde la raíz.

Se interesa por la autoformación y el crecimiento emocional y social de cada persona. Para conseguirlo, tiene como gran habilidad la de hacer preguntas poderosas, que ayuden a su equipo a reflexionar, a comprometerse más con su misión y a desbloquear la toma de decisiones.

2. CONVERGENTE-CREATIVO

Del liderazgo del hemisferio izquierdo al derecho

Hemos pasado de la cultura basada en el hemisferio izquierdo (cultura analítica, lógica, secuencial, puntual, productiva) a una cultura basada en el hemisferio derecho (global, ética, emocional).

Esta misma transformación se está produciendo en las organizaciones. Ya no basta con un liderazgo basado en la "eficiencia" (autocontrol, conciliación, políticamente correcto, sin fallos, minucioso, serio...). Ahora necesitamos un tipo de liderazgo basado en la "felicidad" (personas apasionadas, arriesgadas, enérgicas y energizantes, visionarias, divergentes, globales, empáticas...)

El líder convergente funciona con el hemisferio cerebral derecho, el cerebro holístico, creativo, emocional, relacional, espiritual, intuitivo.

Al hemisferio izquierdo pertenecen los programadores informáticos que se ocupan de fabricar códigos, los abogados que memorizan infinitas leyes, los MBAs llenos de cifras. Pero el futuro pertenece a un tipo de personas diferentes: los creativos y empatizadores, personas y organizaciones que se dedican a leer y reconocer patrones de sentido. Son artistas, inventores, diseñadores, narradores, pensadores globales.

Del marketing basado en la lógica hemos pasado al marketing de la era conceptual. Las marcas y campañas que triunfan son aquellas que transmiten una identidad, un universo de autenticidad. La gente huye de productos y campañas prefabricadas, hechas de cartón piedra. (Pink, 2008)

El directivo preocupado por el control se orienta hacia la estabilidad y responde a necesidades a corto plazo. Al final la actuación de "parcheo" no consigue arreglar los problemas de raíz y desorienta a todo el mundo con una hiperactividad que entretiene a todos en esfuerzos frenéticos que no dejan tiempo para pensar en lo esencial.

El líder apasionado, arriesgado, enérgico, visionario, divergente, global, empático... Aquí tenemos al líder convergente, que funciona con el hemisferio cerebral derecho, el cerebro holístico, creativo, emocional, relacional, espiritual, intuitivo.

Este tipo de liderazgo apuesta por tener una visión de futuro, levanta la vista de los retos y los problemas a largo plazo y se orienta hacia la innovación. Ya no preocupan tanto los recursos y los resultados, sino la intención con la que se actúa. Si no sabemos cómo será el mundo dentro de cinco años, la creatividad es la única competencia que sabemos que no caducará.

Los líderes convergentes-creativos aglutinan múltiples habilidades:

- Competencias estratégicas: ver, intuir, emocionar y decidir.

- Competencias organizativas: liberar, aglutinar, agitar, compartir y desintoxicar.

- Competencias relacionales: seducir, entender, ligar, formar, desarrollar, retener, servir, guiar, perdonar, dedicar tiempo a las personas, humanizar, confiar, reír, aprender, comunicar, empatizar... sobre todo, mostrar un comportamiento humilde y ético incuestionable.

Es fácil detectar a un líder creativo. No es el que hace lo de siempre, pero con una forma diferente. Es el que tiene la capacidad de provocar mediante soluciones inéditas o nunca vistas. La creatividad no es el cómo, sino el qué.

3. PERSONALIZADOR

Generar steps de desarrollo personalizados según las pasiones y talentos de cada persona

Necesitamos detectar las pasiones, talentos, inteligencias y estilos de aprendizaje de cada persona. Empoderamos a las personas cuando les asignamos un rol que le hace funcionar tomando nueva conciencia de sus capacidades y de su trabajo. Para ello necesitamos internalizar la cultura

y los valores compartidos. Por último, los mayores sistemas de autonomía requieren de altos niveles de retroalimentación, que concreten cómo se va a medir y a dar feedback.

Las últimas tendencias de management afirman que el cliente no es lo primero, que los primeros son los trabajadores. Retener información en un mundo globalizado no tiene sentido. Generar sistemas de poder en función de la posesión de datos no tiene sentido, en un mundo donde la clave es la comunidad que generamos. Las organizaciones más innovadoras son aquellas que han sabido alinear los valores organizacionales con las pasiones de las personas. Es necesaria y posible las mayores cuotas de flexibilidad, vincular la formación a los resultados, transparencia interna, autonomía personal, hipercomunicar con el aprendiz.

Nos hallamos ante un escenario único: a mayores cuotas de tecnología, podemos alcanzar mayores cuotas de personalización. De forma analógica, podemos atender a pocas personas. La tecnología actual no permite escuchar, identificar, recolectar información y necesidades. Nos permite generar respuestas, productos, evaluación, comunicación... de forma ultrarrápida y directa a cada persona de forma única.

El líder personalizador transmite el sentido, su visión. Quiere llegar al corazón de las personas, conectar con la búsqueda de sentido de cada persona en particular, conectar con sus pasiones y sus sueños.

Nos jugamos la transparencia y personalización en cómo empatizamos con las personas: Las últimas tendencias de management afirman que el cliente no es lo primero, que los primeros son los trabajadores.

Generar sistemas de poder en función de la posesión de datos no tiene sentido, en un mundo donde la clave es la comunidad que generamos. Las organizaciones más innovadoras son aquellas que han sabido alinear los valores organizacionales con las pasiones de las personas.

4. HORIZONTAL-COLABORATIVO

Hacia metodologías cada vez más horizontales, cooperativas y cocreadoras

La interconexión alumbró un nuevo tipo de cultura organizacional dentro de las empresas de tipo colaborativo. La utilización de las redes sociales permitirá nuevas formas de relacionarnos.

Serán necesarios cambios organizacionales: cierto desorden dentro de un orden, nuevas formas de reuniones donde se produzca inspiración cruzada y cocreación para generar nuevas respuestas. Todo el mundo tiene capacidad creativa, la clave es identificar el ámbito de contribución de cada uno. Que todo el mundo piense que la innovación es parte de su trabajo, independientemente del puesto que ocupe. El liderazgo ya no es propiedad de los directivos, en las culturas colaborativas e interconectadas todas las personas tienen un potencial inmenso de liderazgo.

En la era de la colaboración abierta las estructuras organizativas van a ser mucho más flexibles y ágiles. La participación, la horizontalidad, la autonomía y la autogestión serán claves a la hora de generar sentimiento de pertenencia y compromiso.

El reto consiste en pasar de gestionar el cambio a liderar el cambio.

5. EMPODERADOR-COCREADOR

Ayudar a las personas a explotar su potencial profesional y personal

Consiste en sacar el máximo potencial de las personas e implicarlas en un proyecto de forma comprometida, mediante el método de la escucha activa, la observación, la inducción de procesos para que cada persona identifique sus puntos paralizantes, sus puntos fuertes sobre los que anclar los procesos futuros y las propuestas alternativas de trabajo y de vida.

Este líder posibilita climas favorables a la creatividad, el compromiso y la implicación. Con ellos las personas adquieren mayor confianza en ellos mismos y seguridad. Genera equipos cohesionados que se convierten en equipos de alto rendimiento. Y ayuda a desarrollar otros líderes: ve los potenciales que tiene en su equipo para promocionarlos y convertirlos en nuevos líderes.

Para crear empoderamiento se necesita detectar las pasiones, talentos, inteligencias y estilos de aprendizaje de cada persona. Se empodera a las personas cuando les asignamos un rol que le hace funcionar tomando conciencia de sus capacidades y de su trabajo. Por otro lado, esta cultura del empoderamiento, en la todas las personas se sienten protagonistas creativos, camina de la mano con la cultura de la cocreación.

El pensamiento cocreativo tiene mucho que ver con los desafíos que planteamos a las personas y su capacidad para resolverlos de forma colaborativa; con personas con alta capacidad adaptativa; con personas capaces de aprender, desaprender y reaprender, de imaginar y de crear soluciones novedosas y útiles.

Aún está por explorar de qué forma el big data, los sensores, la trazabilidad, la geolocalización... pueden generar nuevos conceptos de comunidades híbridas, que aún ni siquiera imaginamos.

Por ahora, necesitamos que los líderes tomen un nuevo rol requerido por la revolución digital y los cambios en el entorno de trabajo (globalización), el Líder 4.0: Líderes capaces de gestionar y desarrollar equipos en remoto, liderar transversalmente, crear una cultura colaborativa y ser role models en la transformación digital.

La cultura de cocreación necesita alimentar en las personas el aprendizaje del pensamiento divergente. En el mundo VUCA no necesitamos trabajadores que se sepan de memoria grandes repertorios de respuestas, necesitamos personas con alta capacidad adaptativa, con capacidad de aprender, desaprender y reaprender. El pensamiento cocreativo tiene mucho que ver con la capacidad de imaginar, de crear soluciones novedosas y útiles. Permite salir de la zona de confort y romper con las respuestas automatizadas. Se plantea preguntas, genera nuevas ideas y formas de pensar, crea puentes entre departamentos y personas y produce respuestas imprevistas.

6. REDARQUÍA

De la jerarquía a la comunidad, para germinar un mundo, una economía y una cultura colaborativa

La cultura organizativa profundizará en la horizontalidad hasta convertir las jerarquías en redarquías. Para que funcionen tendrán que generar un entorno de equilibrio y de eficacia para evitar que se confunda redarquía con anarquía. La clave no estará en los sistemas de control, sino en la interiorización de los valores de la cultura organizacional. La clave será generar autorresponsabilidad.

La vía para lograrlo está en un liderazgo de confianza que dé libertad y autonomía a las personas. Así se generará un control compartido.

Las palancas del cambio digital ayudan a trabajar con eficacia y eficiencia, y son cuatro: aprovechar la información digital, automatizar procesos, interconectar a todos miembros y acceder digitalmente entre todos niveles internos y externos.

El culmen es llegar a formar una comunidad sistémica (4.0), en la que se desarrolla un proyecto común, que aglutina a todos los niveles, personas y equipos de la organización. Tiene un alto nivel de autoconciencia

comunitaria y autoconciencia del impacto global de cada acción parcial. Establece conexiones y metodologías para incorporar a otras personas u organizaciones del entorno cercano o virtual en su proyecto o para implicarse en el proyecto de otras comunidades. La participación, la horizontalidad, la autonomía y la autogestión serán claves a la hora de generar sentimiento de pertenencia y compromiso.

En el modelo “1.0”, había un emisor, que era el único que comunicaba, y un receptor, que solamente consumía información. En el modelo “2.0” el emisor seguía siendo el que generaba la información, pero el receptor, además de escuchar, participaba en reelaborar la información. En el modelo “3.0” todos participan en la conversación. En el modelo “4.0” todos son creadores, autores, líderes.

Las organizaciones más innovadoras están adoptando un nuevo modelo de organización que tiende a ser más plana, y menos jerárquica. La mayoría de las personas pertenece a redes sociales, donde contribuir y opinar, y también recibir apoyo y soporte es lo habitual, y les resulta inasumible que en su entorno profesional no ocurra lo mismo. La transversalidad en la organización es crítica, y la eficacia en el trabajo con estas comunidades que van más allá del equipo es fundamental en VUCA y 4.0. El coaching es de los pocos recursos eficaces para desarrollarla.

La interconexión alumbró un nuevo tipo de cultura organizacional dentro de las empresas de tipo colaborativo. Serán necesarios cambios organizacionales: cierto desorden dentro de un orden, nuevas formas de reuniones donde se produzca inspiración cruzada y cocreación para generar nuevas respuestas. Todo el mundo tiene capacidad creativa, la clave es identificar el ámbito de contribución de cada uno. Que todo el mundo piense que la innovación es parte de su trabajo, independientemente del puesto que ocupe. El liderazgo ya no es propiedad de los directivos, en las culturas colaborativas e interconectadas todas las personas tienen un potencial inmenso de liderazgo.

Se trata de vivir plenamente en comunidad, desarrollar un proyecto común, que aglutina a todos los niveles, personas y equipos de la organización. Tienen un alto nivel de autoconciencia comunitaria y autoconciencia del impacto global de cada acción parcial. Establece conexiones, metodologías para incorporar a otras personas u organizaciones del entorno cercano o virtual en su proyecto o para implicarse en el proyecto de otras comunidades.

OBJETIVO DE LIDERAZGO 1

Generar un modelo de liderazgo horizontal, implementando un cambio metodológico y comunicativo.

Espiral de liderazgo: Existencial / Horizontal-colaborativo

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
L1	#culturaemocional Crear una cultura de inteligencia emocional que identifique a nuestros colegios.	#culturaemocional Planificar formación y proyectos (tutorías, acciones, espacios...) para desarrollar una cultura emocional en cada centro, implicando al equipo directivo, educadores, alumnos y a toda la comunidad educativa.	#culturaemocional -Registro: % de personas que asisten a la formación.
L2	#departamento0 Potenciar claustros divergentes, generadores de ideas, que participen activamente, desde un modelo de “departamento 0”, donde todos estén implicados en todo.	#departamento0 Diseñar un concepto de “departamento cero”, con un organigrama temporal (mensual, trimestral...) y flexible, organizados en función del diseño de proyectos creativos, mediante una metodología basada en la participación de todos, que genere equipos de trabajo interconectados.	#departamento0 -Cualitativo: Valoración agregada del coaching realizado en cada centro.
L3	#reuniones Lograr un estilo de trabajo creativo y divergente, minimizando las reuniones burocráticas y maximizando las reuniones reflexivas y creativas.	#reuniones Diseñar un formato para tener reuniones productivas, ágiles, colaborativas y generadoras de ideas: reduciendo al mínimo las reuniones informativas (Se utilizarán otras metodologías para informar) y utilizando herramientas variadas y ágiles de tipo cooperativo (rotar, puzzle, votar...) y Design Thinking (empáticas, divergentes, visibles, convergentes).	#reuniones -Registro: % de reuniones que se han llevado a cabo según lo que se había planificado. -Cualitativo: Rúbrica u otra herramienta para medir: productividad, agilidad, colaboración y generación de ideas.
L4	#equipos Ayudar a los líderes a que identifiquen y reconozcan capacidades del claustro y busquen perfiles que les complementen en sus equipos de trabajo.	#equipos Crear equipos de trabajo con competencias afines, con responsabilidades compartidas, capaces de desarrollar un clima de trabajo en el que todos aporten su creatividad y mejoren su nivel competencial.	#equipos -Impacto: % de personas que diseñan los proyectos.
L5	#formación Favorecer y potenciar el trabajo colaborativo, asignando funciones para fomentar la corresponsabilidad	#formación Implementar formación sobre la estructura de una organización horizontal, sus objetivos, resultados en otras organizaciones, modos de comunicación, competencias de los miembros de la organización, metodología para generar corresponsabilidad.	#formación -Satisfacción: Encuestas de satisfacción en el claustro sobre la formación recibida. -Impacto: % de herramientas y proyectos implantados en el aula.

OBJETIVO DE LIDERAZGO 2

Desarrollar un liderazgo que empodere a las personas desde su motivación intrínseca

Espiral de liderazgo: Personalizador / Empoderador-cocreador

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
L6	#talentos Desarrollar un modelo de liderazgo personalizador y empoderador a partir de las capacidades y talentos de cada persona.	#talentos Generar bancos de talentos de educadores y alumnos: identificando intereses, inteligencias, pasiones y estilos de aprendizaje.	#talentos -Registro: % de educadores que han participado en la elaboración de su banco de talentos. -Registro: % de alumnos que han participado en la elaboración de su banco de talentos.
L7	#intrínseca Crear una cultura de inteligencia emocional que favorezca la motivación intrínseca de todos los miembros de la comunidad educativa.	#intrínseca Diseñar un banco de proyectos que nazca de los talentos y pasiones de los educadores y alumnos, para fomentar la motivación intrínseca, el crecimiento personal y del centro.	#intrínseca -Impacto: % de proyectos en activo diseñados desde los talentos de docentes o alumnos.
L8	#roles Motivar intrínsecamente a los docentes para que generen y respondan a sus necesidades de formación en la mejora del desempeño profesional.	#roles Asignar roles y proponer retos a partir de las fortalezas/talentos de los docentes que les motive a salir de la zona de confort y a formarse para la mejora del desempeño profesional.	#roles -Satisfacción: Grado de satisfacción de los miembros de la comunidad educativa en el desempeño de sus tareas. Posibles criterios: empoderamiento, motivación intrínseca, horizontalidad. (herramienta un cuestionario, un kahoot o unas simples cuestiones)
L9	#líderes Formar líderes y equipos que encarnen nuestro modelo o espiral de liderazgo Santa Ana.	#líderes Identificar y formar a las personas que mejor encarnan nuestro modelo o espiral de liderazgo Santa Ana: existencial, horizontal, personalizador, empoderador....	#líderes -Cualitativo: Valoración agregada del coaching realizado en cada centro.
L10	#portfolio Retroalimentar los procesos de desarrollo personal y profesional de los educadores.	#portfolio Elaborar y compartir portfolios docentes y experiencias de éxito. Realizar coaching para valorar los talentos, fomentar la motivación y el crecimiento personal y profesional.	#portfolio -Cualitativo: Rúbrica del portfolio de desempeño profesional. Criterios: puntos fuertes, áreas de mejora, necesidades de formación para desempeñar roles asumidos

OBJETIVO DE LIDERAZGO 3

Definir una marca Santa Ana con nuevos formatos, espacios y estructuras experienciales de liderazgo convergente y creativo.

Espiral de liderazgo: Convergente-creativo / Redarquía

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
L11	#marcasantaana Desarrollo de una marca "Santa Ana" que nos identifique a todos los centros por nuestros valores: modelo de persona, perfil del profesorado, forma de liderazgo...	#marcasantaana Diseñar un plan de marketing institucional de tipo 4.0, que impacte en la sociedad con nuevos formatos y que genere unidad y redarquía entre todos los centros Santa Ana.	#marcasantaana -Registro: Realización o no del plan de marketing. -Impacto: Implantación o no del plan de marketing.
L12	#espaciosdivergentes Crear espacios y entornos de aprendizaje y convivencia físicos y/o virtuales, distintos de los lugares convencionales, desde proyectos interdisciplinarios, horarios y grupos flexibles..	#espaciosdivergentes Generar espacios arquitectónicos alternativos donde realizar actividades y procesos de enseñanza: aulas abiertas, salas de profesores creativas, trabajo con familias, aprovechar zonas ajardinadas al aire libre, etc.	#espaciosdivergentes -Registro: Número de usos alternativos para el aprendizaje que se han dado a espacios convencionales.
L13	#proyectosinter Generar mayor sentido de pertenencia y mayor implicación y participación en	#proyectosinter Diseñar proyectos "inter": proyectos basados en la comunidad, en entornos físicos y virtuales, inter familias,	#proyectosinter -Registro: Número de proyectos "inter" en los que participa el Centro.

	nuestro proyecto educativo.	alumnado, profesorado, entorno, centros Santa Ana, otros centros y organizaciones.	
L14	#carismainnovador Generar un liderazgo que sea capaz de prever los cambios que se avecinan y adaptarse, potenciando las capacidades de liderazgo carismático en los miembros del claustro.	#carismainnovador Crear equipos de expertos e investigación abiertos a los nuevos avances pedagógicos, tecnológicos, organizativos y estructurales.	#carismainnovador -Satisfacción: Grado de satisfacción de la comunidad educativa con el Ideario Santa Ana (encuestas de satisfacción)
L15	#proyectoscreativos Generar sinergias entre todos los centros Santa Ana para compartir buenas prácticas y generar un “Know-How” común.	#proyectoscreativos Generar un portfolio en cada centro sobre sus proyectos creativos. Crear una estructura para compartir los portfolios de todos los centros y generar aprendizaje común para construir cada vez más redarquía.	#proyectoscreativos -Cualitativo: Portfolio de cada centro sobre sus proyectos creativos.

IV. PLAN PEDAGÓGICO

LÍNEA ESTRATÉGICA PEDAGÓGICA:

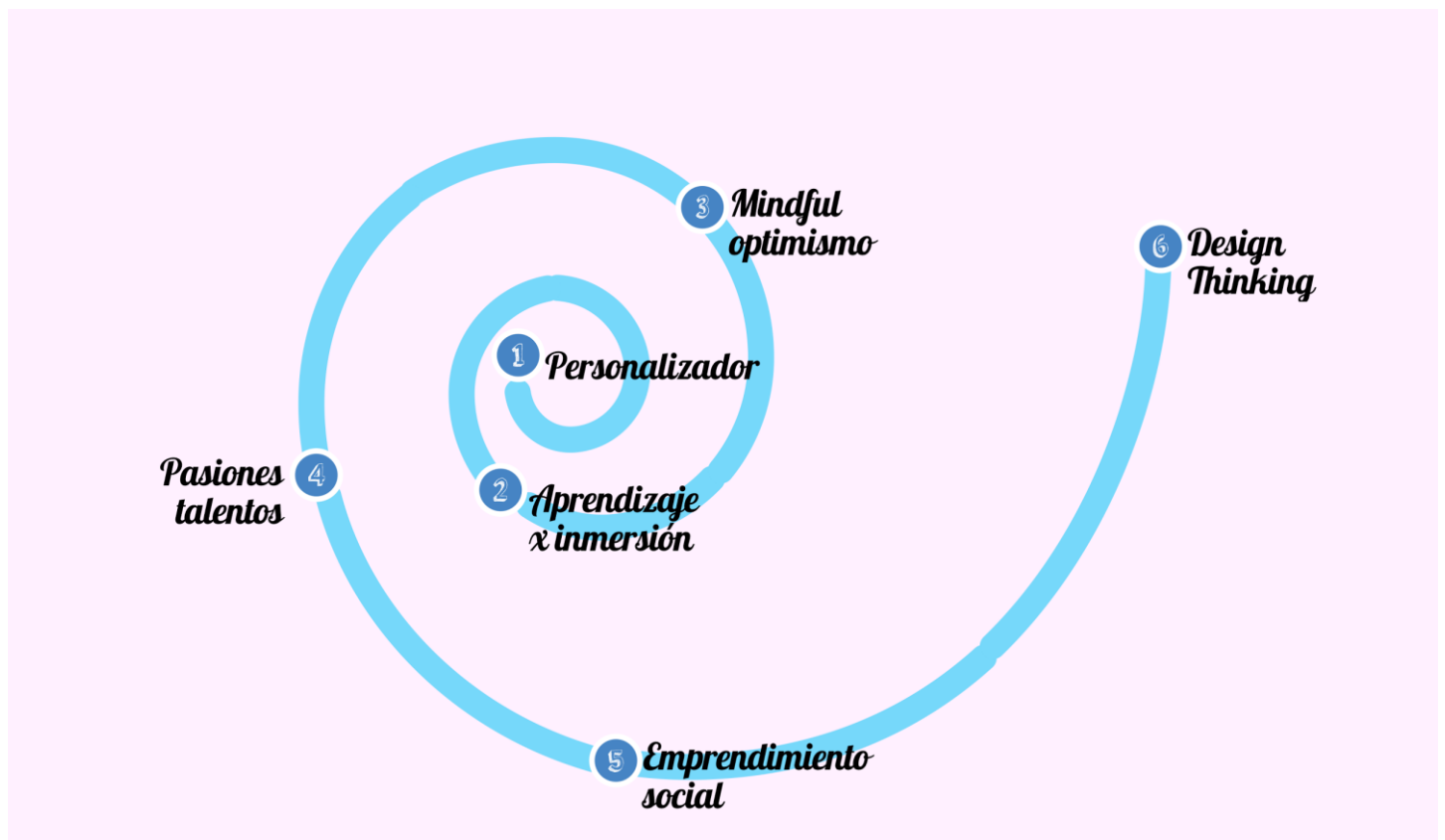
Acompañar al alumno para lograr una educación personalizada basada en el emprendimiento y el optimismo.

OBJ. PEDAGÓGICO 1: Crear un ambiente y una estructura de trabajo que ayude a nuestros alumnos a descubrir sus pasiones, desarrollar sus talentos y aprender a gestionar sus emociones, en un mundo VUCA*

OBJ. PEDAGÓGICO 2: Generar espacios y herramientas de cocreación para favorecer el autoaprendizaje

OBJ. PEDAGÓGICO 3: Crear una escuela que diseñe experiencias de aprendizaje basadas en la autonomía y creatividad de la comunidad educativa.

ESPIRAL DE APRENDIZAJE



* VUCA es un acrónimo utilizado para describir o reflejar la Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad del mundo actual.

ENFOQUE

La Escuela del siglo XXI se desarrolla en los paradigmas de la sociedad actual. Vivimos en un mundo en el que los cambios son constantes y se producen muy rápidamente, los avances tecnológicos están propiciando un nuevo modelo de sociedad, de relación entre las personas, de trabajo. La educación no puede permanecer ajena a este nuevo modelo social y nuestros colegios se transforman para dar respuesta a las necesidades de nuestros alumnos, de la sociedad y de la Iglesia.

Queremos ser una escuela que emociona y transforma, una escuela creativa que guíe a sus alumnos en el descubrimiento de sus pasiones y el desarrollo de sus talentos y que sea capaz de crear experiencias educativas que forme alumnos autónomos, motivados, creativos, capaces de gestionar sus emociones, trabaje en equipo y que se adapte a los retos que la sociedad nos plantea.

Contamos con el compromiso de nuestros profesores, alumnos y familias para crear la escuela que soñamos.

NUESTRO MODELO DE APRENDIZAJE SANTA ANA

1. Personalización del aprendizaje

La personalización tiene como objetivo ofrecer a los alumnos la posibilidad de autoaprender, esto es, de autoestructurar sus aprendizajes, dotándolos de mayor autonomía.

-Steps: El aprendizaje se diseña en forma de pasos o "steps" (escalones de aprendizaje a su ritmo), lo que nos lleva a realizar una auténtica atención a la diversidad en el aula. La diversidad entendida desde este aspecto, nuestra opción por la persona, nos lleva a poner especial énfasis en el desarrollo de las máximas capacidades personales.

-Herramientas social media: Vivimos en un mundo globalizado donde las redes sociales se han convertido en la mayor herramienta de comunicación, de transmisión, de información, de generar pertenencias y movilizaciones sociales e ideológicas, de compartir documentos, generar ideas y tendencias, etc.

-Autoaprendizaje: El manejo de formas participativas y autoconstructivas, redes sociales, herramientas de aprendizaje y gestión del conocimiento, espacios de expresión artísticas, personales o ideológicas como los blogs, etc, deben ser parte fundamental del currículo educativo desde Educación Primaria. Porque ellos viven ya, en un mundo donde la alfabetización digital es imprescindible.

-Inteligencias múltiples: Tenemos múltiples inteligencias y múltiples formas de aprender. La neurociencia ha investigado cómo funciona el aprendizaje. El aprendizaje solo se produce cuando se estimula el cerebro, ya que si se considera que es un mero contenedor de información y no se estimula, no se podrá ayudar a su desarrollo. El concepto de fracaso escolar es una construcción que no tiene cabida en la escuela. Un niño puede fracasar en un tipo de inteligencia, pero no en todos.

2. Pasiones y talentos

Queremos un tipo de aprendizaje basado en la interdisciplinariedad, el pensamiento crítico, lo cooperativo y las inteligencias múltiples. Los ciudadanos de la economía del conocimiento deben ser flexibles y capaces de aprender con rapidez, puesto que los ambientes de trabajo son dinámicos y cambian con frecuencia. Ellos tienen que aprender a aprender y, adquirir nuevas habilidades con gran velocidad. Los profesores tienen que ser capaces de transformar sus aulas de clase de lugares donde hay un traspaso unidireccional de información del maestro al estudiante, a lugares centrados en los estudiantes, donde éstos interactúan en equipos tanto con sus compañeros como con otros alrededor del mundo por medio de clases virtuales en Internet. No es necesario homogeneizar porque la diversidad es posible, enriquecedora y puede coexistir.

-Flow (Csíkszentmihályi, Seligman, Perkins, Ken Robinson): El aprendizaje depende de la capacidad de conectar con la motivación intrínseca del alumno. La clave está en conectar con el elemento o las pasiones de cada persona. Esto produce una inmersión flow, donde el alumno se sumerge de forma comprometida en algo que le importa y le interesa.

-Mindset (Carol Dweck): El "mindset" es una actitud o mentalidad responsable de que unas personas aprendan continuamente y otras no. Han investigado sobre las funciones mentales más avanzadas de nuestro cerebro, ubicadas en el córtex prefrontal, que se encarga de la representación simbólica, la atención, las funciones ejecutivas, la memoria de trabajo, la reflexión compleja. El "fixed mindset" o mentalidad cerrada se corresponde con personas que buscan seguridad en lo conocido. Prefieren la estabilidad, el resultado, el éxito seguro. No les gusta probar. ¿Para qué hacer las cosas de otra manera si así sé que salen bien?. El "grow mindset" o mentalidad de crecimiento es propia de personas abiertas a nuevos retos, a nuevos desafíos, a conocer cosas nuevas, distintas, sugerentes, divergentes... Les gusta moverse, viajar, conocer música nueva, salirse de su estilo de lecturas, prueba muchas aficiones y siempre se considera un aprendiz.

3. Mindful y optimismo

-La inteligencia existencial es la novena inteligencia que Gardner añadió en su modelo reformulado. Permite crear una base o fundamentación antropológica que sea el umbral o el cimiento para trabajar de forma consistente la inteligencia espiritual. Es un modelo que permite integrar a alumnos de otras religiones o no creyentes de forma que les ofrezcamos la oportunidad de trabajar la interioridad, la capacidad de cuestionarse el mundo, de vivir las grandes preguntas existenciales, tomar distancia sobre la realidad, entrenar la atención, mejorar la expresividad simbólica, ubicarse en un mundo post material, etc.

-La Inteligencia Espiritual es una competencia personal más, que se convierten en el foco principal, según nuestro carisma. La inteligencia espiritual tiene una dimensión emocional, simbólica, existencial, mística, religiosa y profética. Necesitamos pasar de esquemas pastorales basados en la transmisión de principios, rituales y contenidos al entrenamiento sistemático y sistémico de la inteligencia espiritual en todos nuestros proyectos, por parte de todos los educadores y con herramientas de anclaje, metacognición y evaluación.

-Educar el optimismo (Davidson): la inteligencia emocional es la capacidad que poseemos para conectarnos con nuestros sentimientos o emociones y aprender de los mismos a la vez que determina nuestra capacidad de elegir el estado de ánimo y la forma de relacionarnos con los demás. Para educar el optimismo necesitamos ambientes que generen bienestar emocional, que transmiten expectativas positivas a los alumnos y otorgan roles de autorresponsabilidad.

-Educar la persistencia (Paul Tough): Las investigaciones más recientes muestran que la clave para prevenir el fracaso escolar no reside en el entrenamiento de las habilidades cognitivas, ni de las habilidades emocionales. Necesitamos entrenar habilidades para superar el estrés, para vivir de forma totalmente consciente, para aprender extrayendo todo el potencial en el momento presente, para entrenar la capacidad de atención y

empatía con lo que rodea. La clave reside en educar la determinación (la capacidad de tomar opción con convicción y ponerlas en marcha) y la persistencia (la capacidad de mantener en el tiempo las decisiones tomadas, pese al esfuerzo que supongan).

4. Aprendizaje por inmersión

El aprendizaje no se produce mediante la transmisión de una información. Necesitamos cuidar los ingredientes y los pasos que conforman el proceso por el que los alumnos transitan para vivir experiencias de aprendizaje.

-Inmersión (Ellen Langer, Perkins, Lane Clark): Dice Ellen Langer que el éxito del aprendizaje depende de qué inmersión creamos en la persona que quiere aprender. Depende de la verosimilitud de la situación. La clave es qué rol vivencial adoptan los aprendices. La mayor dificultad es cómo generar motivación en el alumno. Cuando están involucrados en la tarea, son capaces de producir el doble de resultados que cuando están ausentes o aburridos. Por eso es necesario comenzar nuestros proyectos por una fase de inmersión donde los alumnos se sumerjan en el tema. David Perkins enuncia así su Teoría Uno: "La gente aprende más cuando tiene una oportunidad razonable y una motivación para hacerlo". La oportunidad razonable se logra cuando nos situamos en lo que Vigotsky llama el umbral de aprendizaje del alumno. Justo en el escalón donde está el alumno, ni más abajo ni más arriba. La motivación se logra cuando hay una conexión existencial con lo que estamos aprendiendo.

De forma que extraemos dos significados del concepto de inmersión: "Queremos pasar del alumno espectador-pasivo al protagonista-activo".

-Laboratorio: Apostamos por un aprendizaje basado en la investigación y la experimentación, lo que conlleva un pensamiento crítico. No queremos ideas preestablecidas ni personas pasivas. Lo que construyamos deseamos que sea fruto del pensamiento y recapitación; sacando conclusiones y resolviendo las dificultades que se planteen durante el proceso.

Lograremos que nuestros alumnos sean autónomos críticos y reflexivos y que adquieran destrezas de pensamiento que utilizarán para resolver problemas y tomar decisiones durante su vida. Podemos definir el 'laboratorio' como aquel espacio donde el alumno aprende a identificar los patrones de la vida y de la realidad. Lo aprende sintiendo la lengua, las matemáticas, la geometría, la música, el misterio, las ondas, la lluvia, la energía... Así aprende a identificar patrones para toda la vida. Este modelo pedagógico se llama "aprendizaje por descubrimiento": "Hay algo maravilloso en ver el momento del descubrimiento. Es el momento del aprendizaje. Ese chico no se olvida nunca más de cuando llegó a entender el porqué". (Emilio Urruty, en la película "La educación prohibida"). La herramienta por excelencia para el aula se llama método científico. El laboratorio consiste en sumergir al alumno en un proceso para explorar, preguntar, generar hipótesis, estimar, contrastar, clasificar, inferir, argumentar, exponer...

-Creación: Según la Taxonomía de Bloom, la capacidad de crear es el tipo de pensamiento más elevado. En nuestra era la creatividad no es una competencia solo artística, es una competencia cognitiva y emocional. No consiste en pintar casas con arbolitos de muchos colores. Los niños no aprenden creatividad con métodos y dinámicas creativas. Aprenden creatividad cuando sabemos construir lo que Pilar Jericó llama entornos en el aula o en toda la escuela de "NoMiedo" o de "Confianza Creativa", término que emplean Tom y David Kelley, fundadores del Instituto Idea de Stanford, la cuna del Design Thinking y la creatividad. Los métodos basados en la discusión en grupo, los debates, los juegos de dramatización y las simulaciones permiten introducir de manera dinámica conceptos abstractos y hacer que los temas que parecen lejanos estén más próximos y resulten más personales. Con el juego los niños desarrollan y fortalecen el campo experimental, sus expectativas se mantienen y sus intereses se centran en el aprendizaje significativo. Cuando los niños se involucran haciendo o construyendo algo, al mismo tiempo están construyendo conocimiento en sus mentes de manera más gratificante y duradera.

-Metacognición: Decía Dewey: "No aprendemos de la experiencia... Aprendemos de la reflexión sobre la experiencia". La metacognición en un proceso complejo que combina reflexión + evaluación + tomar conciencia del aprendizaje". Metacognición, en el fondo es cognición más acá, porque aprender es tomar conciencia de lo que voy a aprender, de lo que estoy aprendiendo, de lo que he aprendido, y de qué me permite seguir aprendiendo lo que he aprendido.

Si unos alumnos están aprendiendo pensamiento optimista o empatía, la clave es que tomen conciencia de en qué habilidades se concreta eso, qué progreso están realizando y a qué peldaño de este proceso quieren subir. Así la evaluación se convierte en autoevaluación y coevaluación de los pares. La heteroevaluación del educador solo tiene sentido si refuerza la metacognición del alumno, si le arrebatara su capacidad de reflexionar y tomar conciencia, entonces se convierte en un enemigo de la metacognición y del aprendizaje. El problema de la escuela es que ha renunciado a educar en lo esencial, porque la escuela no estaba preparada para evaluar lo esencial, porque lo esencial es complejo.

5. Emprendimiento social

Este modelo pretende abrir los límites del aula y del centro al entorno. Propone modelos de trabajo para que educadores, familias, alumnos y otras personas del entorno sean agentes educativos activos y no meros receptores. De esta forma todos participamos en el diseño de las acciones educativas. Convierte a los alumnos en emprendedores, para lograr personas sensibles con el entorno y preocupados por hacer un mundo mejor. Convergen varios modelos: Design Thinking, Aprendizaje basado en la comunidad, Bien común, cooperativo, comunidades que aprenden, etc.

-Aprendizaje basado en la comunidad: La sociedad del siglo XXI funciona bajo un nuevo paradigma horizontal, fruto de una nueva forma de comunicarnos, de trabajar, de divertirnos, de comportarnos en familia. La economía colaborativa, las startups y el éxito de apps y redes sociales basadas en la creación de comunidades son indicios de un nuevo resurgimiento de formas comunitarias de organizarse en medio de un mundo marcado por el individualismo.

-Bien Común: Necesitamos aprender a mirar a nuestro entorno para aprender el currículum oficial, pero aplicándolo a la transformación social del barrio y de la ciudad. Las comunidades que aprenden apuntan a una transformación social, a un cambio que nace del empoderamiento de las personas a partir de su dignidad y posibilidades. Para ello necesitamos conectar con los profesionales, empresas y asociaciones que nos rodean para implicarles en nuestros proyectos. De forma que nuestros alumnos vivan el aprendizaje desde entornos reales, adultos, que empoderen.

-Cooperativo: Optamos por un modelo de aprendizaje cooperativo que aprovecha la inteligencia colectiva, la energía grupal para generar creatividad que bien organizada contribuya a la disminución de la conflictividad. Una exigencia mínima del cooperativo será la de que todas las aulas de nuestros centros tengan las mesas en grupo. Pero esto no es suficiente. Necesitamos enriquecer nuestra metodología con el empleo de distintos agrupamientos (formal, informal, base), roles y múltiples herramientas cooperativas.

Como centro educativo cuyo fin es que cada persona se desarrolle en todas las parcelas y ámbitos de la sociedad de forma autónoma y potenciando al máximo sus capacidades, apostamos por un aprendizaje cooperativo, donde cada uno de los miembros que forman la comunidad educativa tiene valores, conceptos y vivencias que aportar a los demás. Aprendemos juntos, apoyándonos en teorías, ideas y metas comunes y compartidas, un grupo de personas se agrupan con un mismo objetivo, pero cada individuo aporta su propio punto de vista enriqueciendo de esta manera al grupo siendo un aprendizaje más enriquecedor que el individual.

6. Design Thinking

Es un modelo que empodera al alumno, una herramienta para analizar la realidad y empatizar con los alumnos, familias y entorno. Los distintos pasos de esta metodología (Inspirar-Interpretar-Idear-Iterar) hacen del mismo proceso una escuela de aprendizaje, en la que se desarrolla una mirada profunda de la realidad, creatividad, respeto, pensamiento divergente, consenso del grupo y participación guiada por el nuevo rol del profesor. Gracias a ello surgirán acciones comprometidas con la sociedad que no se quedarán a nivel de ideas. Nuestros alumnos serán protagonistas del cambio y crecerán como personas proactivas asumiendo un compromiso en la sociedad desde los valores del evangelio.

-Flow y creatividad: El único contenido que sabemos que perdurará en el futuro, cambien lo que cambian los tiempos, será la creatividad, la capacidad de forma innovadora, aparezcan los problemas que aparezcan.

-El pensamiento divergente pretende ser una forma de resolver el problema de formas diferentes, generando soluciones que no eran evidentes a simple vista. El pensamiento divergente se convierte en un método que incentiva el ingenio y la creatividad. Cada una de estas soluciones llegará a partir de los diferentes intereses de los alumnos, por lo que habrá que proporcionarles diversas estrategias resolutorias o, según se considere, dejarles autonomía estratégica para ello.

El pensamiento divergente puede y debe ser utilizado en cualquier contexto, ya sea de escuela o personal, en el momento en que se nos plantea un problema.

-Cambio de rol: Asumir esta metodología supone un cambio en el rol del educador y estar abiertos a que el aprendizaje se dé más allá del aula en contacto con la realidad cotidiana.

-Transformación de espacios y tiempos: Se necesita una escuela con un espacio que se pueda transformar según las necesidades, y un horario flexible que no coacciona ni da soluciones poco factibles.

OBJETIVO PEDAGÓGICO 1

Crear un ambiente y estructuras de trabajo que ayude a nuestros alumnos a descubrir sus pasiones, desarrollar sus talentos y gestionar sus emociones, en un mundo VUCA*

* VUCA es un acrónimo utilizado para describir o reflejar la Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad del mundo actual.

Espiral de aprendizaje: Personalización / Aprendizaje por inmersión

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
PE 1	#culturacreativa Favorecer en el centro un ambiente que fomente la creatividad y los talentos personales.	#culturacreativa Diseñar proyectos por inmersión y/o interdisciplinares que motiven al profesorado y al alumnado, rompiendo los paradigmas tradicionales de enseñanza.	#culturacreativa -Cualitativo: Rúbrica de proyectos. Nivel de: autoaprendizaje, empatía, pasiones/talentos del alumnado, inmersión, generación de ideas, toma de decisiones. (Realizada por el alumno)
PE 2	#gestiónemocional Trabajar para que nuestros alumnos alumnos sean felices, capaces de gestionar sus emociones y descubrir sus talentos.	#gestiónemocional Implementar en el POAT (plan de orientación y acción tutorial) un itinerario en espiral que desarrolle habilidades emocionales de forma progresiva.	#culturaemocional -Cualitativo: Rúbrica trimestral de seguimiento del itinerario en espiral de la gestión de las emociones.
PE 3	#ambientevuca Crear un ambiente VUCA de escucha activa para afrontar nuevos retos y desafíos, poniendo al alumno como centro de su aprendizaje.	#ambientevuca Diseñar actividades basadas en la escucha activa y que ayuden al profesorado a descubrir quiénes son sus alumnos y lo que les apasiona. Programar experiencias formales e informales que ayuden a los alumnos a desarrollar la potencialidad que tienen en su entorno a través del descubrimiento de sus pasiones y talentos.	#ambientevuca -Satisfacción: Encuesta de satisfacción al alumnado donde se valoren las actividades programadas para el descubrimiento de sus pasiones y talentos propuestas por el profesorado.

OBJETIVO PEDAGÓGICO 2

Generar espacios y herramientas de cocreación para favorecer el autoaprendizaje

Espiral de aprendizaje: Mindful-optimismo / Pasiones-talentos

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
PE 4	#autonomía Generar procesos de aprendizaje para lograr que nuestros alumnos consigan autoconocimiento, para ser autónomos y asumir sus responsabilidades.	#autonomía Crear un ambiente de aprendizaje asertivo, respetuoso y flexible donde el alumno adquiriera responsabilidad, siendo capaz de diseñar su propio aprendizaje.	#autonomía -Satisfacción: Encuesta de satisfacción. Criterios: asertividad, participación, respeto, flexibilidad... -Opiniones de los alumnos recogidas en las Asambleas de Delegados trimestrales para conocer el grado de ambiente o clima de aula, relación con el profesorado, gestión de su aprendizaje.
PE 5	#autoaprendizaje Dotar al alumnado de recursos personales y de herramientas que favorezcan el autoaprendizaje.	#autoaprendizaje Organizar espacios, tiempos y recursos flexibles para proporcionar estructuras de pensamiento, generación de ideas y toma de decisiones, que favorezcan el autoaprendizaje en el alumno.	#autoaprendizaje -Cualitativo: Portfolio de alumno que contenga autoevaluación, metacognición y retos.
PE 6	#steps Personalizar los procesos de aprendizaje a los ritmos, pasiones y opciones de cada alumno, con ritmos y tareas diversas, sincrónicas o no.	#steps Planificar de forma estructurada estrategias de autoevaluación y portfolios que contengan retos adaptados a las capacidades de cada alumno y que potencien su motivación intrínseca.	#steps -Registro: Diseño de programación vertical con steps personalizados.
PE 7	#culturareflexiva Trabajar para tener claustros convencidos de que la innovación comienza en nosotros, en ser y hacer en el claustro lo que queremos hacer en el aula.	#culturareflexiva Generar espacios y tiempos de reflexión entre el profesorado (buenas prácticas, hermanamientos, entrevistas, diálogo, etc), que recoja la evaluación de todas las acciones innovadoras.	#culturareflexiva -Cualitativo: Cuestionario a través de herramientas como Kahoot, como medidor de la innovación en el claustro. Criterios: satisfacción, impacto, interiorización y cambio.

OBJETIVO PEDAGÓGICO 3

Crear una escuela que diseñe experiencias de aprendizaje basadas en la autonomía y creatividad de la comunidad educativa.

Espiral de aprendizaje: Emprendimiento social / Design Thinking

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
PE 8	#emprendimiento Formar alumnos emprendedores que desde el optimismo sean capaces de desarrollar su creatividad llevando a cabo acciones éticas.	#emprendimiento Elaborar proyectos contextualizados (asociaciones, grupos externos al centro...) y actuales (APS) en los que se fomente la empatía y se tengan en cuenta los intereses e inquietudes del alumnado y profesorado	#emprendimiento -Registro: Número de proyectos de emprendimiento, Design Thinking o APS realizados en el centro. -Cualitativo: Rúbrica de proyectos. Nivel de: autoaprendizaje, empatía, pasiones/talentos del alumnado, inmersión, generación de ideas, toma de decisiones. (Realizada por el alumno)
PE 9	#espacioscreativos Desarrollar el potencial creativo de nuestros alumnos.	#espacioscreativos Generar espacios creativos que busquen desarrollar las potencialidades de nuestros alumnos: espacios arquitectónicos, temporales, naturales, musicales...	#espacioscreativos -Satisfacción: Valoración de los alumnos sobre los espacios creativos. Criterios: inmersión, originalidad, proactividad...
PE 10	#romperestructuras Comprender que el contexto del aprendizaje va más allá del aula y de la escuela.	#romperestructuras Programar periódicamente en el centro experiencias de aprendizaje interdisciplinar para conectar la realidad con el contexto educativo: programaciones verticales, interciclos, interetapas, otras organizaciones...	#romperestructuras -Cualitativo: Paredes que hablan. Relación de evidencias del aprendizaje por niveles que se visualizan en las paredes o pasillos, tanto de forma temporal como permanente.
PE 11	#designthinking Lograr que nuestros claustros salgan de su zona de confort para organizar	#designthinking Implantar en el trabajo de los claustros la cultura de pensamiento, de creatividad y el modelo Design	#designthinking -Registro: Número de proyectos llevados a cabo durante el curso en los distintos niveles educativos utilizando Design

V. PLAN PASTORAL

LÍNEA ESTRATÉGICA PASTORAL:

Crear una cultura espiritual en la comunidad educativa

OBJ. PASTORAL 1: Provocar un cambio organizativo basándonos en nuestros valores carismáticos.

OBJ. PASTORAL 2: Hacer de la inteligencia espiritual el eje vertebrador de nuestra escuela Santa Ana.

OBJ. PASTORAL 3: Formar y acompañar a los profesores para que potencien su inteligencia emocional, existencial y espiritual.

ENFOQUE

Cambiamos de paradigma, transformemos la pastoral desde dentro a fuera. Es necesario un cambio en el paradigma de la pastoral de nuestros centros, adaptar esta pastoral a las necesidades de nuestros alumnos, a la comunidad educativa y al tiempo en el que vivimos. La pastoral debe impregnar todas las acciones que se realicen en el centro como una esencia. Debemos romper esquemas y hacerlo visible, adaptar nuestra vivencia espiritual a la nueva realidad.

Queremos ser experiencia para acompañar el camino y crear experiencias que faciliten el desarrollo de la inteligencia espiritual, cultivando el plano emocional para llegar a lo espiritual. Cuando experimentamos emoción nos transformamos y transmitimos una verdad que engancha.

Hablamos de cuatro cambios: teológico, pedagógico, de liderazgo y semiótico. Un cambio teológico al alcance de todas las personas que entienda la inteligencia espiritual como una experiencia de descubrimiento no como un contenido transmitido por los pastoralistas. Un cambio pedagógico que haga que todas las materias trabajen la inteligencia espiritual, integrada curricularmente, desde metas de aprendizaje concretas, no como valores transversales etéreos. Un cambio de liderazgo que potencie una cultura reflexiva, existencial y creativa de la felicidad, que se construya de forma estructurada y se respire en el centro, con retroalimentación continua. Un cambio semiótico que cree espacios y tiempos para posibilitar proyectos proféticos.

Debemos ser creativos. La pastoral debe adaptarse a los nuevos tiempos con nuevos formatos y comenzar a dar pasos para lograr un cambio, sin olvidar que es el eje vertebrador que caracteriza nuestros centros educativos Santa Ana y que son nuestra marca Santa Ana

Se trata de soñar y arriesgar, repensar la Pastoral, no claudicar de lo importante. Inventar conceptos experimentales, priorizar el mensaje y cuidar lo estético. Necesitamos acompañamiento y formación para saborear nuestro propio mundo espiritual y tener herramientas para acompañar y animar a nuestros chavales.

Nos sentimos muy animados porque tenemos la sensación, de que el cambio es posible y sentimos que otros compañeros en otros coles están también inmersos en este cambio, lo cual ayuda a avanzar en el camino.

Pensar que nuestros centros sean comunidades espirituales, es mucho desear. Hoy en día el alumnado, las familias y en general toda la comunidad educativa necesita sentirse más persona que nunca, nuestros centros deben apostar por ello, nuestro trabajo debe de ir más allá del meramente académico y entrar en las personas, en sus miedos, inquietudes, emociones, vivencias... Tenemos que apostar por la marca Santa Ana redefinida a los nuevos valores, espirituales, sociales y culturales. Nuestros centros se han caracterizado precisamente porque la pastoral ha impregnado la labor educativa.

Necesitamos espacios de diálogo, encuentro y expresión. Adecuar la pastoral a los tiempos es fascinante pero requiere espacios que permitan aflorar la abundante vida que hay en nuestros centros. Además de ser conscientes de la necesidad de que dentro de claustro tiene que darse una comunidad creyente comprometida con Cristo hasta el tuétano.

La pastoral debe ser nuestro eje vertebrador, lo que marque la diferencia. Hemos de replantear muchas cosas que hacemos y partir de las emociones para llegar a la inteligencia espiritual, somos los claustros los que debemos iniciar ese camino por eso es necesario el acompañamiento en este cambio para poder llevarlo a nuestros alumnos

Cada vez son más los alumnos que no comparten momentos de fe en las parroquias. Entendemos que la única formación que reciben en esta línea, es nuestra acción pastoral, tanto la vivencia de momentos litúrgicos, como el crecimiento personal, utilizando los canales de la inteligencia intrapersonal o la interioridad y las acciones solidarias con los más desfavorecidos.

Todo tiene que empezar por la experiencia del claustro. Antes que enfocarnos en los alumnos, necesitamos transpirar por los poros lo que queremos educar. Para que no nos quedemos anclados, será importante que nuestro claustro sepa vivir y manifestar experiencias que ayuden a crecer en la fe porque sabemos que somos ejemplo para nuestros alumnos. Está claro que se deberán propiciar tiempos y espacios que permitan al profesorado experimentar, reflexionar y compartir experiencias de fe.-

El reino de Dios es un estado en el que cabemos todos con todas nuestras dudas, incertidumbres, miedos, alegrías... Tenemos que buscar el reino de Dios en la sociedad de hoy. Si queremos acompañar en esta búsqueda no podemos utilizar lenguajes que la generación actual no es capaz de entender. Es importante tener momentos de encuentro para poder hablar, reflexionar e interactuar sobre el día a día. Favorecer un ambiente de intercambio emocional. asertividad. Hemos de hacer algo para estar bien espiritualmente, se tiene que trabajar. Crear buen ambiente tanto dentro como fuera del aula. Importancia de sentirnos parte de un grupo. Filosofía. Proyecto de escuela para poder trabajar la espiritualidad en todos los niveles.

OBJETIVO PASTORAL 1

Provocar un cambio organizativo basándonos en nuestros valores carismáticos.

Espiral de aprendizaje: Personalización / Aprendizaje por inmersión

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
PA1	#emoci-on-in Queremos colegios que emocionen, desde el foco de la inteligencia existencial y espiritual (diferenciándola de la religiosidad).	#emoci-on-in Generar propuestas experienciales y vivenciales para trabajar la inteligencia espiritual (cambiando las oraciones de la mañana).	#emoci-on-in -Cualitativa: Rúbrica para valorar los momentos "emoci-on-in". Criterios: 1. Cambio teológico: capacidad de descubrimiento. 2. Cambio semiótico: originalidad y creatividad. 3. Cambio pedagógico: metas de aprendizaje claras y concreción en habilidades. Cambio de liderazgo: nivel de inteligencia emocional, existencial y espiritual.
PA2	#cambiarlamirada Queremos educar la mirada en comunidad para descubrir lo esencial: Cultivar que estemos atentos unos con otros para descubrir lo que está oculto.	#cambiarlamirada Desarrollar una formación para claustro de profesores en el cambio de paradigma de pastoral: teológico, pedagógico, semiótico y de liderazgo.	#cambiarlamirada -Cualitativa: Rúbrica para valorar los proyectos con inteligencia espiritual. Criterios: 1. Cambio teológico: capacidad de descubrimiento. 2. Cambio semiótico: originalidad y creatividad. 3. Cambio pedagógico: metas de aprendizaje claras y concreción en habilidades. Cambio de liderazgo: nivel de inteligencia emocional, existencial y espiritual.
PA3	#interioridad Ofrecer experiencias y vivencias para trabajar la inteligencia espiritual con los alumnos y familias	#interioridad Diseñar un plan de interioridad que entusiasme a los alumnos y genere productos y experiencias que implique a las familias (performance espiritual...)	#interioridad -Satisfacción: Encuesta de satisfacción para educadores, alumnos y familias sobre el plan de interioridad.
PA4	#sistémica Construir una una comunidad educativa que camine hacia el desarrollo de la inteligencia emocional y espiritual donde el foco sea el encuentro con Jesús, de forma que les sensibilicemos en nuestros valores carismáticos de forma innovadora.	#sistémica Liderar el cronograma o programación pastoral sistémica desde el equipo directivo, mediante estructuras organizativas horizontales que generen participación y desarrollo de los talentos de cada uno, que vertebre todas las acciones del centro: planificación del centro, equipos de trabajo, proyectos, programación del aula, etc.	#sistémica -Registro: Revisión del cumplimiento del cronograma o programación elaborado para implementar la pastoral sistémica.

OBJETIVO PASTORAL 2

Hacer de la inteligencia espiritual el eje vertebrador de nuestra escuela Santa Ana.

Espiral de aprendizaje: Mindful-optimismo / Pasiones-talentos

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
PA5	#tutorías Introducir la inteligencia espiritual en el Plan de Acción Tutorial.	#tutorías Definir las metas de aprendizaje de la inteligencia espiritual para el Plan de Acción Tutorial, de forma sistemática y sistémica, con procesos iterativos, sin lagunas, ni yuxtaposiciones.	#tutorías -Cualitativo: Portfolio realizado por alumnos a final de curso que recoja experiencias vitales.
PA6	#inteligenciaespiritual Queremos que la inteligencia espiritual sea el motor de nuestras programaciones de aula.	#inteligenciaespiritual Incluir en nuestras programaciones, proyectos y unidades didácticas la inteligencia espiritual, teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	#inteligenciaespiritual -Impacto: Rúbrica que mida el logro de las metas de aprendizaje espiritual en los proyectos (incluido el Plan de acción tutorial).
PA7	#conflictos Queremos que la inteligencia existencial y espiritual impregne toda la convivencia del centro y configure un modelo especial para afrontar los conflictos.	#conflictos Formar al profesorado en técnicas y herramientas para la resolución de conflictos, que muestre una actitud pedagógica y un lenguaje positivo, no victimista, constructivo, generadores de expectativas, atento a la raíz de los problemas.	#conflictos -Registro: Disminución del número de conflictos por colegio.

PA8	#vertebrar Queremos vertebrar la inteligencia espiritual como razón de ser de nuestros centros, que genere una cultura emocional de aceptación.	#vertebrar Organizar la vida del centro en función de la inteligencia espiritual creando inmersión emocional: crear espacios, performance espiritual, flexibilizar horarios, desarrollar las experiencias vitales en proyectos y hacerlos visibles en productos finales. Incluir en la rutina diaria momentos "flow" que proporcionen estrategias de autocontrol y conciencia en uno mismo para lograr calma y predisposición al trabajo personal.	#vertebrar -Registro: Programar y evaluar al menos una performance donde se perciba inmersión emocional del alumno.
-----	---	--	---

OBJETIVO PASTORAL 3

Formar y acompañar a los profesores para que potencien su inteligencia emocional, existencial y espiritual.

Espiral de aprendizaje: Emprendimiento social / Design Thinking

	DESCRIPTORES	ACCIONES	INDICADORES
PA9	#líderes Queremos líderes capaces de escuchar, atender y seducir para detectar a nivel intrapersonal lo que está en el otro.	#líderes Provocar experiencias planificando de forma estructurada momentos y espacios de encuentro existencial con la comunidad educativa.	#líderes -Registro: Cantidad de tiempos y espacios facilitados por el equipo directivo para el desarrollo de la inteligencia espiritual del claustro
PA10	#sincronía Queremos pasar de una pastoral anacrónica a una sincrónica que conecte con los modelos culturales actuales.	#sincronía Generar nuevos espacios divergentes (momentos formales e informales, performance, vídeos, imagen, inteligencias, ,experiencias....) que provoquen nuevas inquietudes.	#sincronía -Satisfacción: Preguntas en la encuesta de satisfacción o mediante herramientas digitales puntuales que retroalimenten sobre la vivencia en los espacios divergentes. Criterios: Originalidad creativa, Medios y formatos, Profundidad existencial, Calidad expresiva y comunitaria.
PA11	#expresivos Necesitamos claustros que sean capaces de manifestar emociones de compartir, experiencias vitales, dispuestos a crecer espiritualmente, cuyo marco relacional y profesional se caracterice por la creatividad, dinamismo, para destacar las habilidades propias de la inteligencia espiritual.	#expresivos Que el equipo directivo propicie tiempos y espacios que permitan al profesorado pensar experimentar , reflexionar, compartir experiencias, expresar su mundo interior y vivenciar la espiritualidad de la institución: formación, oraciones, sesiones de interioridad, tertulias, convivencia...	#expresivos -Cualitativo: Diario reflexivo o portfolio espiritual del profesor sobre su propia inteligencia emocional, existencial y espiritual (nuevas inquietudes, aprendizaje de habilidades emocionales..., cambios en los paradigmas)
PA12	#metas Queremos claustros capaces de sembrar ilusiones, despertar emociones y dotados de herramientas tanto para acompañar el crecimiento espiritual de nuestros alumnos como para compartir su espiritualidad con sus compañeros.	#metas Establecer y entrenar en los claustros las metas de aprendizaje de la inteligencia espiritual "Santa Ana". Potenciar a cada profesor sus fortalezas y hacer de ello su valía. Queremos un claustro que potencie la escucha activa y la mirada atenta para detectar las necesidades e inquietudes de los demás.	#metas -Impacto: Porcentaje de metas de aprendizaje de la inteligencia espiritual Santa Ana que desarrolla cada profesor personalmente y en el aula.