som orro stro
centro formación / irakas-gunea

2025 PREMIO VASCO A LA GESTIÓN AVANZADA

somorrostro

PERSONAS

Muskiz (Bizkaia)

www.somorrostro.com

@CFSomorrostro

2020

INNOVACIÓN 2022 ESTRATEGIA 2023 SOCIEDAD 2024 CLIENTES

EBI elizbarrutiko ikastetxeak

ÍNDICE

PRESENTACIÓN pág. 1

INFORMACIÓN DEL ELEMENTO Y VINCULACIÓN CON EL RESTO DE ELEMENTOS pág. 4

BUENA PRÁCTICA pág. 7

GLOSARIO DE TÉRMINOS pág. 27

ANEXOS pág. 28

som orro stro
centro formación / irakas-gunea

PRESENTACIÓN

PERSONAS

PRESENTACIÓN

El Centro Formación Somorrostro (CFS) comienza su actividad el 3 de febrero de 1947, con treinta alumnos y tres profesores, liderado por **D. Marcelo Gangoiti Urrutia**. En aquel momento la situación de la Zona Minera presentaba un alto índice de degradación socioeconómica. Esta realidad impulsa a D. Marcelo a crear la Escuela de Orientación Profesional para que su alumnado pueda ingresar en las Escuelas de Aprendices de las empresas tractoras del desarrollo industrial y económico de Bizkaia y del país en aquella época.

El compromiso con la transformación social es el propósito fundacional del CFS desde su puesta en marcha por D. Marcelo Gangoiti. Esto determina la vocación pasada, presente y futura del **cambio estratégico para la transformación social sustentada en la mejora de vida de las personas**. Ese compromiso que en los años 40 comenzó en un ambiente de pobreza y necesidad, **78 años** después se ha superado con creces, y "la escuela", como se nos conoce en el entorno, continúa con esa implicación social, adaptando su estrategia a las necesidades que la coyuntura exige en cada momento.

Nuestro Centro ha efectuado un importante cambio pedagógico-metodológico y organizativo, que ha afectado tanto a la Formación Inicial como a la FpE. Por una parte, los grupos de FP han avanzado hacia “ciclos de alto rendimiento” a través de la utilización de la metodología “Ethazi”. Por otra parte, los niveles de ESO y Bachillerato han evolucionado hacia una formación basada en el trabajo colaborativo, pero siempre manteniendo la misma ilusión y los principios que impulsaron a D. Marcelo: conseguir una formación integral del alumnado, tanto a nivel profesional como a nivel humano, fomentando el desarrollo de personas trabajadoras honradas, solidarias con las más desfavorecidas y comprometidas con el objetivo de alcanzar una sociedad justa, conceptos que siguen plenamente vigentes en nuestro **Propósito**.

Estos **Valores** han logrado que Somorrostro sea una institución de prestigio, valorada por el entorno socioeconómico como un eficaz agente dinamizador del desarrollo local.

Actualmente nuestro Centro se asienta en una superficie de 50.000 m^2, repartidos en ocho edificios. Atiende anualmente a unos 4.000 alumnos/as entre enseñanza reglada y formación para el empleo. Además, compartimos alumnado del Grado en Ingeniería Mecatrónica con Mondragon Unibertsitatea (docencia e instalaciones). **ANEXO 1. OFERTA FORMATIVA**

	ESO	BACH	FP	FpE	MU	TOTAL
Alumnado Curso 24/25	434	399	1347	1900	90	4170

El CFS es **un Centro de iniciativa social y titularidad diocesana**, perteneciente a la Fundación Marcelo Gangoiti, compuesta por CFS, San Juan Ikastetxea de Muskiz, Centro San Viator de Sopuerta y la empresa Gehilan 2000 SL. CFS es un Centro concertado, reconocido como Centro integral de FP y Centro de Excelencia en IA y Big Data.

Contamos con un Equipo de Personas de gran calidad humana y profesional, así como con numerosas y valiosas colaboraciones a nivel empresarial e institucional que nos ayudan a continuar mejorando nuestro servicio a la sociedad.

Actualmente formamos parte de la organización 231 personas.

	ESO	BACH	FP	FpE	PAS	TOTAL
Mujeres	28	19	47	2	24	120
Hombres	9	11	76	10	5	111
Total	37	30	123	12	29	231

MISIÓN: Somorrostro es un Centro Educativo con más de 70 años de experiencia cuyo Titular es la Diócesis de Bilbao. Nuestra actividad es la educación inclusiva y el acompañamiento de personas en la Formación Inicial (Educación Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional) y en la Formación para el Empleo a lo largo de la trayectoria profesional. Prestamos especial atención a la diversidad de las personas. Respondemos a las expectativas/necesidades de la Comunidad Educativa (alumnado, familias, personal, entorno social y empresarial) mediante una atención personalizada. Fomentamos la participación y la transformación hacia una Sociedad Justa, Sostenible e Igualitaria.

VISIÓN/PROPÓSITO: Somos un Centro reconocido por nuestro quehacer educativo que desde los valores del Mensaje de Jesús de Nazaret y apoyándonos en equipos de personas profesionales y vocacionales aspiramos a:

1. Ser Agente de transformación de la Sociedad,

2. Fortalecer el crecimiento humano y profesional de las personas que formamos parte de Somorrostro, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal y cuidando su bienestar (físico, emocional, mental y espiritual).
3. Desarrollar un perfil de alumnado acorde a nuestras señas de identidad,
4. Fomentar el sentimiento de pertenencia al Proyecto Educativo de Somorrostro.
5. Ser un espacio de convivencia armónica (cultural, lingüística y relacional),
6. Convertirnos en un Centro de referencia en avances pedagógicos, metodológicos y tecnológicos,
7. Impulsar la mejora de la competitividad del tejido empresarial,
8. Adaptar las modalidades formativas para dar respuesta a las necesidades de un entorno cambiante,
9. Fomentar una cultura sostenible y de seguridad y salud en el trabajo,
10. Asegurar la viabilidad económica del Centro

Y todo ello impulsado desde el trabajo en equipo, la corresponsabilidad y el liderazgo compartido entre todas las personas de Somorrostro.

VALORES:

- Justicia Social
- Solidaridad/Generosidad
- Atención al débil
- Compromiso
    - Actuar con Integridad/Coherencia
    - Escucha e Implicación
- Trabajar en equipo/Participación
- Innovación
- Excelencia/Profesionalidad
- Transparencia: Comunicación fluida, abierta y sincera

Organigrama del Centro: ver **ANEXO 2. ORGANIGRAMA**

Sistemática de **liderazgo** en CFS: En una trainera todos reman de espaldas al objetivo salvo el patrón; sin embargo, en una balsa como la del dibujo todos/as tenemos el objetivo a la vista.

Además, en la trainera todos/as deben meter el remo a la vez y con la misma intensidad, mientras que en la balsa cada persona aporta su esfuerzo en la medida y cuando sea necesario, según sus capacidades.

Hemos elegido un **liderazgo compartido y transformacional**, con las siguientes características

1. Inspirador para las personas, mostrando un propósito que dé significado a su trabajo
2. Basado en unos valores siendo coherente con ellos: que dé ejemplo en sus pequeños actos y comportamientos diarios
3. Pone la prioridad en las personas
4. Que cuida los pequeños detalles observables por todos y todas
5. Que posibilita el desarrollo humano y profesional de las personas
6. Mantiene Altas Expectativas
7. Genera Estabilidad Emocional

Y que tiene en cuenta los siguientes aspectos:

1. El liderazgo no es infalible, es humanamente imperfecto: asumir los errores públicamente
2. No se puede liderar si no se está dispuesto a servir a los demás. Liderar es, sin más, la práctica de la generosidad

3. El auténtico líder no se comporta como un maestro sino como un eterno aprendiz
4. Liderar no consiste en dar respuestas sino en plantear las preguntas
5. Necesitamos líderes humildes, pero con gran ambición para los proyectos
6. Los líderes son gente de equipo, saben que los grandes objetivos no se alcanzan solos

Estructura de Direcciones del Centro y principales **Equipos de Dirección Estratégica y Ejecutiva** con sus reuniones:

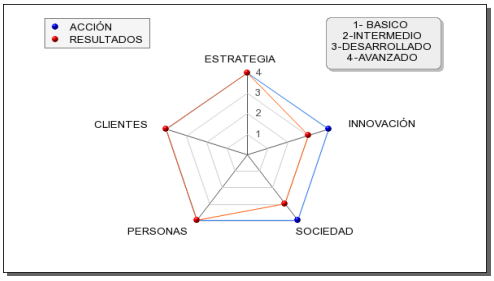
DIRECCIONES NNEEOO	EQUIPOS ESTRATEGIA Y EJECUTIVA	PERSONAS	PERIODICIDAD REUNIONES
Dirección Ejecutiva - DEJ	Equipo de Dirección Ejecutiva	5	Semanales
Dirección Estratégica - DES	Equipo de Dirección Estratégica	13	Trimestralmente
Dirección Innovación - DIN			
Dirección Operativa - DOP			
Impulso/a Cambio - RIC			

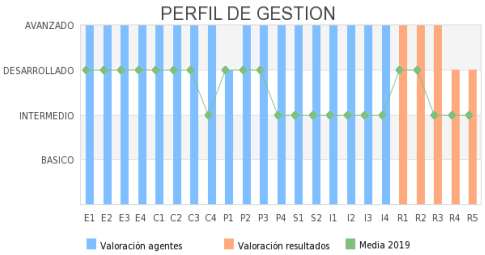
Grupos de interés según se indican en el Balance Social:

- Alumnado: personas que participan en acciones formativas en CFS en cualquiera de sus niveles.
- Familias: representantes legales de nuestro alumnado.
- Gobernanza: red de Administraciones Públicas que financian actividades del Centro.
- Personal: personas que mantienen una relación contractual con el Centro.
- Iglesia: titular del Centro
- Redes y autoridades: aliados, organizaciones e instituciones con las que el Centro colabora.
- Sociedad: entorno en el que el Centro tiene capacidad de actuación.

El CFS ha ido evolucionando en la gestión estructurada de la **innovación**. En los años 90 iniciamos la gestión de la innovación incremental (mejoras) y actualmente disponemos de un **sistema integrado en la estrategia** y **un nuevo modelo organizativo**, que facilitan la generación de innovaciones disruptivas. Este sistema avanzado y ágil ha sido fruto del aprendizaje compartido con otros centros educativos (a nivel autonómico, estatal y europeo), con Tknika y también del trabajo y la creatividad de las personas del propio CFS. Para el CFS la **innovación** es la sistemática a través de la cual conseguimos adaptarnos a los cambios técnicos, tecnológicos, metodológicos, pedagógicos y socioeconómicos de nuestro entorno para aportar valor a todos nuestros grupos de interés.

CFS comienza a trabajar en **Calidad** con el primer PE (91-97), se crea el departamento de Calidad en el 94, la primera autoevaluación también en el 94 y la definición de la MVV en el 95. Durante este periodo empieza a desarrollarse la gestión por procesos. En el año 2003 el Centro es merecedor de la Q de plata otorgada por Euskalit. Paralelamente desarrolla un sistema de gestión integrado con las normas ISO: ISO 9001 desde 2001, ISO 14001 desde 2005 y OHSAS 18001 desde 2009, actualmente reconvertida en ISO 45001. En 2017, CFS recibe el Diploma a la Gestión Avanzada y realizamos autoevaluaciones periódicas. En noviembre de 2020 conseguimos la **A de Oro de Euskalit con resultado de nivel avanzado en todos los elementos** (ver al pie de esta página). En noviembre de 2021 alcanzamos el **Premio vasco a la Gestión Avanzada en el elemento SOCIEDAD**, siendo el primer centro educativo que lo consigue. En noviembre de 2022 en el elemento **ESTRATEGIA.** En noviembre de 2023 en el elemento **INNOVACIÓN**. Y en noviembre de 2024 en el elemento **CLIENTES.**





somorrostro
centro formación / irakas-gunea

INFORMACIÓN DEL ELEMENTO Y VINCULACIÓN CON RESTO DE ELEMENTOS

PERSONAS

INNOVACIÓN

CLIENTES

SOCIEDAD

ESTRATEGIA

- **Personas y Estrategia**

En el PE 21-25, ampliado a 21-26 (se ha ampliado un año debido al relevo generacional de nuestro director que entra en proceso de jubilación, y el DEJ ha creído conveniente que la nueva dirección inicie su propia reflexión estratégica para crear su nuevo PE), hay **4 líneas estratégicas asociadas al punto 2 de la Visión:** *Fortalecer el crecimiento humano y profesional de las personas que formamos parte de Somorrostro, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal y cuidando su bienestar (físico, emocional, mental y espiritual)* y **3 líneas estratégicas asociadas al punto 12 de la Visión/Propósito**: *Trabajo en equipo, corresponsabilidad y liderazgo compartido.*

Líneas estratégicas asociadas al **punto 2 de la Visión/Propósito**:

3.1 - Cuidar a las personas del Centro en su desarrollo personal a través del desarrollo profesional.
3.2 - Fortalecer la dimensión social y espiritual en nuestra labor educativa
3.3 - Adquirir conocimiento para el desarrollo de una propuesta integral de formación, investigación, proyectos.... prestando especial atención al sector de las energías renovables y la transición energética.
3.4 - Capacitar al personal del Centro en el ámbito de la digitalización

Líneas estratégicas asociadas al **apartado final de la Visión/Propósito**:

12.1 - Impulsar el protagonismo y la ilusión de las personas en la organización
12.2 - Articular en nuestra gestión la nueva configuración de centros educativos de FP "inteligentes".
12.3 - Elaborar un plan de sucesión del personal del Centro por acceso a los contratos de relevo.

Todas las acciones impulsadas por DEJ desde el propio sentido del Centro y de la Estrategia de la Organización, se llevan a cabo gracias al **liderazgo, compromiso y dedicación de las personas** que trabajamos en el Centro, y que trasladamos sus valores al resto de los Grupos de Interés, en especial al alumnado y las familias, quienes colaboran activamente en la realización de las acciones definidas en los Planes Estratégicos.

Todas las personas participan en la definición y actualización periódica de la Misión, Visión y Valores de la Organización. Los últimos años, para dar mayor relevancia a estos conceptos, y lo que suponen para la cultura del Centro, estamos trabajando con el método “Transformación cultural de las organizaciones” desarrollado por el Instituto Barrett Values Centre. Cuatro personas de DEJ han recibido formación específica, estando certificadas como evaluadoras del sistema.

Todo el personal ha trabajado en la creación de un análisis de la “Alineación de los valores de las personas con los valores del Centro” reflejando una altísima correlación entre los valores personales, los actuales y los deseables en el Centro. A partir de este análisis, se identifican acciones concretas asociadas a los valores definidos como deseables, y se analiza la Entropía detectada como indicador de pérdida de energía.

De esta forma, la involucración de las personas en la revisión de los elementos estratégicos y en la elaboración de los PE y Anuales es prácticamente del 100%.

El concepto de Liderazgo compartido que utilizamos en el Centro favorece el compromiso de las personas y afianza la constitución de equipos específicos para fijar objetivos, buscar organizaciones de apoyo, desarrollar las acciones programadas, su seguimiento y evaluación, etc.

- **Personas y Clientes**

Trabajar con las personas con el objetivo de mantener un proyecto común, nos ayuda a que se sientan más implicadas y comprometidas, y facilita el traslado de nuestros valores al alumnado.

Somorrostro destaca por su profundo propósito social. Nació para mejorar la calidad de vida de las personas jóvenes del pueblo y de la comarca, pudiendo aspirar a un desarrollo personal y profesional mejor. En ello seguimos 78 años después. Nuestro horizonte es el mismo, pero hoy día la realidad es otra y requiere otro tipo de proyectos, de metodologías y de profesionales para la consecución del mismo fin.

Es fundamental que nuestras personas educadoras se sientan identificadas con un propósito tan potente como el nuestro. No es suficiente con impartir las clases. Nuestra misión habla de acompañar, de transformación social, no solamente de “dar clase”. En nuestro elemento clientes, presentamos la buena práctica “ESTILO EDUCATIVO SOMORROSTRO: APRENDIZAJE VIVENCIAL MÁS ALLÁ DEL AULA”. Tanto en ese elemento como en el de Sociedad, presentábamos este espíritu de nuestro Centro, este estilo educativo que se centra en el acompañamiento a alumnado y familias, y en la educación para la incidencia social. Nuestro objetivo es un alumnado preparado académica y técnicamente, pero también sensible y comprometido socialmente.

Y esta segunda parte requiere de un equipo humano formado e implicado con proyectos y metodologías de carácter social, que, en muchas ocasiones, complican su labor docente, pero que hacen que nuestra práctica educativa esté conectada a la realidad, y la transforme en la medida que nos es posible. Consideramos que los contenidos curriculares son un medio para poder trabajar las competencias personales y humanas.

Esto requiere una línea de trabajo con las personas basada en la comunicación fluida y horizontal, en la cercanía, la participación, el liderazgo compartido, la formación, y un plan de trasmisión del legado y los valores.

El resultado: una estructura educativa que combina la parte académica con toda una propuesta de participación social muy diversa para que nuestro alumnado, muy diverso también, pueda desarrollar (siempre en grupo) sus inquietudes y competencias personales, sociales y de incidencia social.

En el **ANEXO 3** presentamos un cuadro con los proyectos que desarrollamos, que vincula las personas implicadas en cada uno de los proyectos con el número de alumnado participante.

- **Personas y Sociedad**

La involucración de las personas en las actividades relacionadas con el elemento Sociedad es muy alta, garantizando la continuidad de dichas actividades a lo largo de los años.

Nuestro impacto en la sociedad lo reflejamos en el Balance Social. Nos basamos en la estructura de la AGENDA 2030, y vamos reflejando cada curso, los proyectos que desarrollamos en cada ODS (Objetivo de Desarrollo Sostenible), así como el número de personas participantes y beneficiarias de dicho proyecto. A su vez, a través de un código cromático, se puede ver qué grupos de interés participan y con qué valor de nuestro centro están vinculados. Esta manera de comunicar nuestro impacto social fue reconocida con el Premio Buenas Prácticas del Club Gestión Avanzada en Euskalit en 2020.

Esta perspectiva social de los equipos de trabajo hace que pertenezcamos activamente a diferentes redes de trabajo, que suponen fuentes de inspiración, de formación, y de constante innovación:

- Red EBI (Elizbarrutiko Ikastetxea)
- Coordinadora de Juventud Zona Minera
- Junta Local de Muskiz
- Zerbikas Euskadi
- Red Edukalboan
- Red de jóvenes por la Solidaridad
- Movimiento por la Educación Transformadora y la Ciudadanía Global
- Bihotzondoz Eraturik con Cáritas
- CME (Campaña Mundial por la Educación)
- RCE (Grupo motor del Regional Center of Expertise, líderes del grupo de Juventud y mineros de la línea de los Objetivos de Desarrollo Interior)
- Hezikidetza Sarea de Alboan
- Instituto BioCruces Bizkaia
- Proyectos de colaboración con el propio Ayuntamiento de Muskiz con un carácter social y medioambiental,
- Proyectos en colaboración con los ayuntamientos de la zona y la Diputación Foral de Bizkaia para el fomento de la innovación en las PYMES, (Iniciativas Bizkaia Orekan Sakonduz o Teknogazte 4.0)
- Implantación de nuevos ciclos formativos
- Corredor del Hidrógeno
- Convenio de colaboración con la Universidad de Mondragón, académico y Máster en Tecnologías del Hidrógeno
- Desarrollo del convenio con Petronor
- Enkarterri Group

Esta perspectiva social de las personas de Somorrostro, fruto de la vinculación al propósito fundacional, ha llevado al Centro a ser reconocido por diferentes proyectos de incidencia social:

- Centro Faro para la Transformación Social (nombrados por Unesco Etxea) 2019.
- Primer Premio de Aprendizaje y Servicio Nacional en la Categoría de Cooperación Internacional.2020
- Premio en Gestión Avanzada a la Innovación Educativa 2019, por el proyecto Reciclando con Hahatay.2019
- Finalistas QIA 2019 en Innovación Educativa 2019
- Primer Premio Buenas Prácticas de Euskalit por el Balance Social 2019
- Programa BBK KUNA 2030 KIDEAK: Entidad Aurrerakide del ODS 4 por nuestro compromiso con la Agenda 2030 en 2021.
- Centro nombrado GORAKIDE por Gorabide por nuestra labor de integración de personas con necesidades educativas especiales en 2019.
- Premio Mentxaka 2024: Este galardón reconoce a nuestro Centro *por los* ***programas de solidaridad con el alumnado***. El objetivo de los premios es «realizar un reconocimiento público hacia aquellas personas o colectivos

que **de manera continuada en el tiempo** hayan realizado una labor destacada en el ámbito de la solidaridad y la inclusión social».

- Premios de emprendimiento en **ANEXO 4.**

La participación del personal en las actividades relacionadas con Sociedad se detalla en el cuadro siguiente:

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
Nº de personas	11	15	21	26	29	32	39	63	62	67	70	72

La detección de nuevos proyectos, la motivación que se consigue del alumnado y, por supuesto, los resultados obtenidos, tanto en participación, como en satisfacción y alcance de las acciones, está afianzada en la forma en la que las personas de Somorrostro entienden el espíritu del Centro.

Para reforzar el sentimiento de grupo y el espíritu de compromiso social, se realizan anualmente diferentes actos como:

- Jornadas de Sopuerta: encuentro formativo de los equipos pastorales de los Centros de la Fundación MG (Somorrostro, San Juan y San Viator), abierto a todo el personal de los 3 centros, que finaliza con una comida de hermandad.
- Día del personal: excursión de cierre de curso para todo el personal con oración, actividad cultural y comida. Todo ello a cargo del Centro en reconocimiento a la labor desarrollada.
- Hamaiketakos: al inicio de curso a modo de bienvenida y el último día lectivo antes de Navidad, para fomentar el encuentro entre las personas de la organización y el reconocimiento a su compromiso, se reúne a todo el equipo humano en torno a unos pintxos en la cafetería.
- Exposición de proyectos de Centro a todo el personal por parte de sus protagonistas: se reconoce la labor de las personas implicadas en los diferentes proyectos, habilitando espacios para que sean compartidos por ellos/as mismos.
- Reuniones periódicas mentor/a-aprendiz con las personas de reciente incorporación

- **Personas e Innovación**

Como en los casos anteriores, las acciones de innovación impulsadas por DEJ se llevan a cabo gracias al **liderazgo, compromiso y dedicación de las personas** que trabajamos en el Centro.

Para llevar a la práctica los proyectos establecidos en las líneas estratégicas, desde la Dirección del Centro se han desarrollado sistemáticas de captación de ideas para el desarrollo de nuevas innovaciones, basadas en la participación y presencia de personas del Centro en comunidades donde se analizan y diseñan nuevas formas de hacer las cosas, tanto desde el punto de vista educativo como desde un punto de vista más general.

La gestión de la innovación en el modelo organizativo está estructurada a través de dos vías diferentes. Por un lado, se recogen las iniciativas que surgen de la observación realizada a nivel interno (Rutinas de Innovación), normalmente de carácter más metodológico y relacionadas con la actividad diaria del Centro (talleres y actividades con el alumnado); éstas están sistematizadas en el PE-2 Proceso de Mejora/Innovación para FP, con la dirección del responsable de innovación y el apoyo de diferentes equipos que se describen en el contexto interno para innovar. Por otro lado, se participa en foros y organizaciones manteniendo una presencia proactiva y constante, y en muchos de los casos formando parte de los equipos de toma de decisiones. Además, se recogen las iniciativas externas, que llegan directamente al Equipo Directivo y siguen una sistemática adaptada a cada innovación concreta, desembocando en equipos de personas que desarrollan los proyectos.

Los tres equipos que desarrollan las Rutinas (observación, portafolio y explotación) de innovación se encargan de la gestión de ideas innovadoras, su estudio y análisis, su transformación en pre-proyecto, la priorización y la transformación en proyecto, siendo labor directa del DIN el tratamiento de las innovaciones que surgen fuera de esta sistemática.

El modelo de **Liderazgo compartido** que utilizamos en el Centro favorece que las personas que trabajamos en él, participemos y nos comprometamos en los equipos que se crean en los diferentes ámbitos, como ocurre en el caso de las Rutinas de Innovación.

som orro stro
centro formación / irakas-gunea

BUENA PRÁCTICA

PERSONAS

CONSTRUYENDO ORGANIZACIONES INTELIGENTES: LAS PERSONAS, FACTOR CLAVE DE ÉXITO

Enlace con las Buenas Prácticas identificadas en la evaluación A ORO

Sobre Personas se identificaron las siguientes BBPP, relacionadas directamente con la que se presenta:

- Balance Social
- Liderazgo imperfecto
- Acogida de las personas en la organización
- Organización inteligente: gestión con las personas
- Capital humano: alineación de las personas y los valores
- Estructura organizativa: el corazón de la organización

Hemos decidido que la BP no debe quedarse en el resultado concreto de una acción, sino que debe mostrar las diferentes actividades enraizadas en la sistemática seguida por el Centro a lo largo de los años, basada en la creación de estructuras de trabajo expandidas en un gran número de personas, y dirigidas a su capacitación para que puedan contribuir a la transformación social de nuestros GI.

Por lo tanto, **recogemos en una única BP, todos los aspectos resaltados por el equipo evaluador**.

NOVEDAD Y APRENDIZAJE:

Las PERSONAS en el Centro Somorrostro: visión histórica

Las personas han estado siempre presentes en el Centro, desde su propia fundación. De hecho, el motivo que llevó a Don Marcelo Gangoiti a fundar el Centro Somorrostro fue la necesidad de dignificar la vida de las personas del entorno, a través de la formación.

Don Marcelo llegó a lo que hoy en día es Muskiz en agosto del año 1941. Llegaba influido por las ideas sobre la necesidad de TRANSFORMAR LA SOCIEDAD para convertirla en una sociedad justa, que había trabajado en el Seminario Mayor de Vitoria con otros sacerdotes, entre los que destaca Don José María Arizmendiarrieta (fundador del Movimiento Cooperativo Mondragón).

Don Marcelo encontró un entorno deprimido. La principal expectativa de trabajo eran las minas, pero las minas se iban cerrando. Había mucha necesidad y muy pocas perspectivas de futuro. La única posibilidad de que la juventud pudiera aspirar a un trabajo digno consistía en ingresar en las escuelas de aprendices de las grandes empresas de la Margen Izquierda. Para poder pasar las pruebas de acceso a dichas escuelas necesitaban una formación mínima, y ese fue el motivo que llevó a Don Marcelo a fundar el Centro en el año 1947. Sin una formación mínima, la juventud del entorno no habría tenido posibilidad de mejorar sus condiciones de vida: “los padres eran peones y lo que eran los padres iban a ser los hijos”.

La actividad del Centro empezó su andadura el 3 de febrero de 1947 en los bajos del Ayuntamiento y en el año 1955 se trasladó al Palacio Villarías, cedido por la familia Mingo. El miércoles de ceniza del año 1958 el palacio arde.

Señala Don Marcelo en una entrevista grabada en el año 1994, que el día de San José del año 1958, había 125 personas voluntarias del pueblo trabajando en la construcción de lo que hoy es el edificio Villarías, “Y estaba nevando”.

Para las personas, con las personas:

Un centro de formación como éste no puede nacer sin el compromiso y la dedicación de las personas que se involucraron en el proyecto. Las personas, ésta es la clave. Sin ninguna duda, un elemento fundamental en el éxito de Don Marcelo fue que comenzó su proyecto CONSTRUYENDO COMUNIDAD, tejiendo lazos entre las personas y haciendo que la necesidad de contar con un centro de formación se entendiera como un PROYECTO COMPARTIDO.

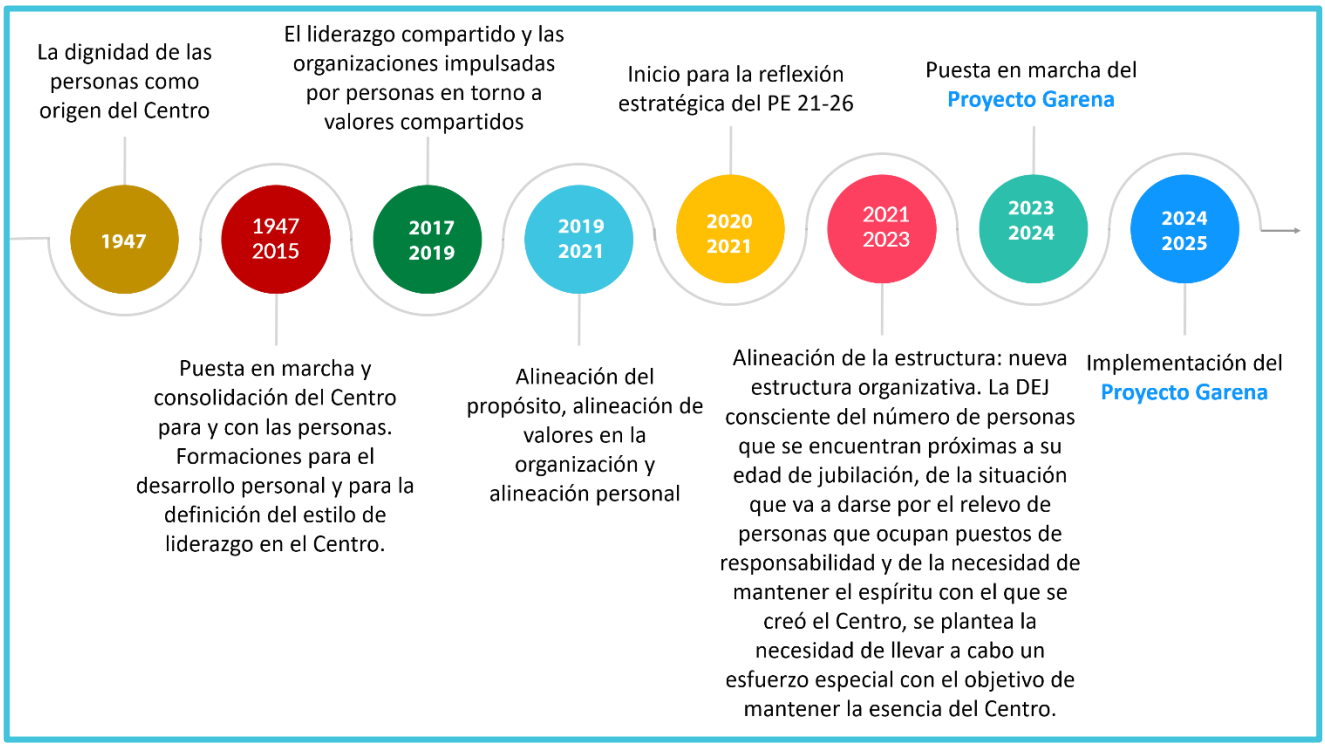
Don Marcelo siempre se esforzó por reconocer el esfuerzo de las personas que trabajaron en este proyecto común. Dice Xabier Retegi Aiastui, en el artículo que escribió en prensa con motivo del nombramiento de Don Marcelo Gangoiti como Ilustre de Bizkaia, que Don Marcelo “supo interpretar su misión en la vida ofreciendo todo su trabajo al servicio de los demás, pero contando con los valores de las personas, potenciándolas y haciendo que todos sus colaboradores sacaran lo mejor de sí mismos para desarrollar la labor emprendida.”

A lo largo de los años siguiendo la estela que nos marcó D. Marcelo y, con el objetivo de mantener y transformar el legado Somorrostro, se han llevado a cabo diferentes proyectos relacionados con el cuidado de las personas.

La sistemática en la generación y desarrollo de estos proyectos, siempre bajo las ideas iniciales de trabajo conjunto y desarrollo personal de las personas, como base para la mejora de la Sociedad, como se aprecia en el Balance Social que elaboramos desde el curso 17-18, son el contenido del **conjunto de Buenas Prácticas** que, en global, expresan la importancia que, en el CFS, damos al cuidado e interrelación de las Personas.

Indicamos a continuación los **proyectos** que consideramos más potentes para poder generar una continuidad en el desarrollo de esta Buena Práctica, ya que la propia continuidad garantiza el afianzamiento de nuestro **Propósito** y la unidad de las personas que lo llevan a cabo.

LÍNEA DEL TIEMPO:



- **Acogida a las personas que se incorporan por primera vez a CFS.**

Desde el curso 2001-02 existe un "**Proceso de Acogida al personal nuevo**". Este proceso se audita anualmente por las normas ISO en las que el Centro está certificado. Además, ha tenido diferentes modificaciones desde su implantación. En sus inicios el proceso recogía la realización de una charla de acogida sobre aspectos académicos y específicos de las peculiaridades del Centro. Con el tiempo se convirtió en un **proceso** con diferentes fases y con los siguientes departamentos implicados:

COORDINACIÓN PEDAGÓGICA:

Horario lectivo personal en el caso del profesorado
Horario del grupo en caso de tener tutoría
Funciones de su competencia. ROF (en la carpeta de acogida)
Organigrama del Centro (en la carpeta de acogida)
Oferta educativa (en la carpeta de acogida)
Calendario escolar y laboral (en la carpeta de acogida)
Manual de funcionamiento de "Educamos" (en la carpeta de acogida)
Pautas para la atención médica del alumnado (en la carpeta de acogida)
Asignación de madrina/padrino

PASTORAL:

Reunión conjunta de todo el personal de nueva incorporación con miembros del Equipo de Pastoral y realización de la encuesta

ADMINISTRACIÓN:

Contratación: firma de contrato y aportación de la documentación necesaria

Firma del compromiso de confidencialidad de datos
Explicación del sistema para realizar un pedido
Solicitud de certificado de ausencia de delitos sexuales

SISTEMAS DE GESTIÓN:

Política de gestión
Formación/información y obligaciones de su puesto de trabajo (en la carpeta de acogida)

1. Riesgos generales
2. Riesgos derivados de la actividad docente
3. Riesgos específicos de su puesto de trabajo
4. Plan de autoprotección

Decálogo de buenas prácticas de Seguridad y Salud (en la carpeta de acogida)
Información básica en materia preventiva (en la carpeta de acogida)
Emergencias: actuación ante una emergencia, emergencia química, equipo de intervención y evacuación, plano de emergencias y puntos de encuentro (en la carpeta de acogida)
Decálogo de buenas prácticas ambientales (en la carpeta de acogida)
Pautas para el consumo sostenible de recursos (en la carpeta de acogida)
Gestión de residuos (en la carpeta de acogida)
Balance Social
Manual de funcionamiento de la intranet (en la carpeta de acogida)
Manual para el acceso a la carpeta "Documentos 3.0" de Drive (en la carpeta de acogida)
Manual de reserva de recursos en la intranet (en la carpeta de acogida)
Manual de creación de incidencia para mantenimiento en la intranet (en la carpeta de acogida)
Manual para fichaje (en la carpeta de acogida)
Manual para la solicitud de permisos laborales (en la carpeta de acogida)
Acceso al SIP: Plan Anual – Plan Estratégico – Procesos (dar usuario y contraseña)
Funcionamiento del teléfono y extensiones de este (en la carpeta de acogida)
Gestión de EPIs si se necesitan
Reconocimiento médico inicial
Recogida de datos para la creación de email corporativo y contraseñas. Se envía a infraestructuras.

INFRAESTRUCTURAS:

Generar mail corporativo y contraseñas con los datos enviados por Sistemas de Gestión.
Enviar al mail personal de la persona acogida
Entrega de llave/s

A continuación, indicamos resultados de satisfacción del personal nuevo con la acogida

Cuadro de **personal nuevo** desde 13-14:

	13/14	14/15	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Nº de personas	4	4	3	5	7	11	10	15	12	17	16	27

Cuadro de resultados de la **encuesta de satisfacción del personal nuevo con la acogida** desde 13-14:

	13/14	14/15	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
Satisfacción	9,2	9,2	9,1	8,5	8,7	8,6	8,7	8,3	8,4	9,2	8,5

- **Designación de "madrinas y padrinos"**.

Queremos destacar esta figura que, aunque ya aparece en las fases indicadas en el punto anterior, tiene un importante efecto en las relaciones personales con las personas recién incorporadas, además de recoger aspectos que trascienden a lo meramente educativo, incorporando aspectos de tipo personal.

La figura de la madrina, o el padrino, forma parte del proceso de acogida a las nuevas incorporaciones en el Centro. La función de esta figura es que el profesorado recién llegado se sienta bienvenido a nuestra comunidad, a la vez que se le ayuda en la comprensión de los entresijos y los valores del Centro.

Esta bienvenida se materializa en un pequeño recorrido por los diferentes edificios del colegio a la vez que se presenta al nuevo compañero/a. También nos gusta hacer un poquito de historia hablando de la figura de nuestro fundador: **D. Marcelo Gangoiti**, de nuestro lema: **Beti Aurrera**, y del sentimiento **SOMO**.

Cuestiones como el uso de las plataformas internas de trabajo, los procesos de sustituciones, petición de permisos etc… o el conocimiento de los proyectos en los que estamos inmersos, pueden resultar un poco áridas si no nos llevan de la mano, por eso procuramos que la madrina/padrino de la nueva incorporación, aúne la capacidad integradora con un exhaustivo conocimiento del funcionamiento del Centro.

- **Formaciones específicas para el desarrollo personal** promovidas desde la Dirección del Centro.
  Para impulsar la polivalencia de las personas y potenciar su inquietud por mejorar profesionalmente, mediante formaciones en liderazgo, cultura organizacional, educación para la transformación, formación técnica y metodológica del profesorado de FP en Tknika, en educación emocional, en prevención, en gestión avanzada en Euskalit, …

A continuación, detallamos algunas de las **formaciones especificas** realizadas en los últimos cursos:

CURSO 13/14		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Metodologías activas aprendizaje	47	8
Aplicación proced. aulas técnicas	15	6
Educación emocional en el aula	36	16
Autoprotección situaciones conflicto	14	8
CURSO 14/15		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Resolución problemas en el aula	20	10
Metodologías activas aprendizaje (1ª)	24	10
Metodologías activas aprendizaje (2ª)	42	7
Pedagogía digital	13	9
Resolución de conflictos en aula	6	9
CURSO 15/16		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
TREVA I	16	21
TREVA II	10	20
Metodologías activas aprendizaje (1ª)	32	8
Metodologías activas aprendizaje (2ª)	25	7
CURSO 16/17		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Acompañamiento en duelo	6	10
TREVA I	9	20
TREVA II	9	21
Retos-Ethazi	46	12
CURSO 17/18		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Consultora Equilia-Líderes	7	189
Consultora Equilia-Profesores	35	16
Herramientas transformación corporativa	1	30
EXE (Fundación Empieza por Educar)	11	68
Liderar personas valores compartidos	33	15
Comunicación y trabajo en equipo	70	10
TREVA I	9	20
TREVA II	6	20
CURSO 18/19		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Herramientas transformación corporativa	2	30
EXE (Fundación Empieza por Educar)	11	30
Formación para personal nuevo	5	4
Coeducación	21	3

CURSO 19/20		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Curso "Entre Aulas"	6	112
Formación para personal nuevo	5	4
Taller trabajo en equipo	12	2
Coeducación	2	14
CVA	113	3
CURSO 20/21		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Educación Emocional	7	12
BIZIKASI II (ESO)	5	3
PE basado indagación apreciativa	10	25
Gestión de la complejidad	5	30
"Los ODS en el curriculum"	155	2
CURSO 21/22		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Formación profesorado FP nuevo	6	4
Educación Emocional	8	7
Nuevos Equipos Pedagógicos	20	9
Nuevas estructuras organizativas	6	30
Formación en ODS	190	4
CURSO 22/23		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Formación profesorado FP nuevo	10	2
Educación Emocional Tutores/as ESO	13	11
Nuevas estructuras organizativas	6	30
Formación de Plan de Conciliación	5	5
CURSO 23/24		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Formación profesorado FP nuevo	10	2
Nuevas estructuras organizativas	5	50
Formación de Plan de Conciliación	6	10
Educación Emocional Tutores/as ESO	18	19
Proyecto GARENA	25	20
CURSO 24/25		
FORMACIÓN	Nº PERS.	HORAS/ PERS.
Gestión conflictos en el aula	Pendientes de finalización	
TREVA I		
Feedback constructivo		
Proyecto GARENA		

Ver listado completo en el **ANEXO 5. FORMACIONES ESPECÍFICAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL**

- **Revisión del Liderazgo**. Las personas factor clave de éxito
  A mediados de los 90, se estableció la definición de líder en CFS. Fruto del aprendizaje a través de formación y de la autoevaluación interna, se concreta la misión del líder y se establece la evaluación de los líderes. Actualmente se revisa periódicamente la definición y se actualizan las funciones y responsabilidades de los líderes. Cambios en el enfoque de la definición han hecho que sea posible un despliegue en el número de personas que ejercen el liderazgo

en el Centro (76 en el curso actual), evolucionando hasta llegar a implantar un modelo de corresponsabilidad y **liderazgo compartido y transformacional.**

El liderazgo compartido y transformacional, consta de las siguientes **características para el Centro Formación Somorrostro, que han sido consensuadas y redactadas por personas del Centro:**

Y que tiene en cuenta los siguientes **aspectos para el Centro Formación Somorrostro, que han sido también consensuados y redactados por personas del Centro:**

Para llegar a establecer este modelo, desde la Dirección del Centro se realizan acciones para ampliar el número de líderes con el establecimiento de nuevos proyectos y nuevas ideas, garantizando la igualdad de oportunidades y adaptando la estructura organizacional a esta nueva situación.

- **Formación específica en liderazgo** compartido y transformacional, basada en los cuatro salarios (desarrollo profesional, económico, emocional y de propósito) y en el modelo de 7 niveles de conciencia de Richard Barret.
  - **Curso 17-18**
    - **Formación para mejorar habilidades de Liderazgo compartido**

      Formación con EXE (Fundación Empieza por Educar) al profesorado de FPB y al Equipo de FPB.
      - Gestión de aula
      - Trabajar la mentalidad de crecimiento con alumnado
      - Gestionar conflictos

    - **Formación en "Cómo liderar organizaciones impulsadas por personas en torno a valores compartidos", dirigida a todos/as los/as responsables del Centro.**

      Se trabajaron los siguientes conceptos:

      1. Quién soy y qué valores represento es tan importante como la calidad de mis productos y servicios.
      2. La cultura organizacional como ventaja competitiva y fuente de valor sostenible.
      3. ¿Qué impacto tiene la cultura organizacional en el compromiso e identificación de las personas con la organización y en el nivel de desempeño?
      4. ¿Cómo diferenciarnos de otros centros de formación, más allá de la recompensa económica, para atraer y retener el talento?
      5. ¿Cómo puede nuestra cultura hacer la diferencia en la elección de las familias?
      6. Herramientas para hacer tangibles los valores (la cultura) de una organización y que brindan un mapa para la evolución organizacional.
         - Valores positivos, valores potencialmente limitantes y entropía cultural.
         - El modelo de los 7 niveles de conciencia de Richard Barrett.
         - Herramientas CTT (Cultural Transformation Tools) de Barrett Values Centre.
      7. ¿Cómo alinear estrategia y cultura corporativa y dar respuesta a los diferentes grupos de interés (profesorado, alumnado, instituciones, clientes, obispado, etc.) y a la sociedad como un todo?
      8. Los 4 procesos de alineación para la transformación cultural: alineación de propósito, alineación de valores, alineación de las personas entorno a los valores y alineación estructural (basado en el modelo de Ken Wilber).
      9. ¿Qué estilo de liderazgo se requiere para dar respuesta a los nuevos retos que enfrentamos y para llevar a cabo un proceso de transformación cultural?
         - Los 7 niveles de conciencia del liderazgo de Richard Barett.
         - Herramientas para caracterizar los diferentes estilos de liderazgo de Barrett Values Centre (LDR= Leadership Development Report)
         - Los 5 modos de decisión y su impacto para crear un futuro distinto.

Facilitador del seminario: Adolfo L. Jarrín Bahamonde

Fundador y presidente de Creating consulting, empresa venezolana que trabaja en los procesos de transformación organizacional basados en un modelo de gestión guiado por valores. Es formador homologado de Barrett Values Centre (www.valuescentre.com) e imparte el Programa de Formación y Certificación en el uso del modelo y las herramientas CTT (Cultural Transformation Tools). También es

conferenciante y participa a nivel de Dirección en Universidades y dicta clases de postgrado en temas de gerencia. Es autor del libro “De la revolución industrial a la evolución empresarial - más allá de la ética y la Responsabilidad Corporativa: un tema de conciencia”.
Antes de crear Creating consulting, durante veinte años ocupó posiciones de gerencia general en empresas de diferentes sectores.
Este seminario de 2 días es el resultado de la alianza entre la consultora Equilia (www.equilia.es) y Creating consulting (www.creatingconsulting.com)

Formación en Herramientas de Transformación Cultural, con obtención del Diploma del Instituto Barrett Values Centre: “Cultural Transformation Tools Practitioner Training” por un miembro de DEJ.

- **Curso 18-19**
  - **Formación con EXE** (Fundación Empieza por Educar) al profesorado de FPB y al Equipo de FPB.
    - Gestión de aula
    - Trabajar la mentalidad de crecimiento con alumnado
    - Gestionar conflictos
  - **Formación para mejorar habilidades de Liderazgo compartido (Continuación)**
    - Formación en Herramientas de Transformación Cultural, con obtención del Diploma del Instituto Barrett Values Centre: “Cultural Transformation Tools Practitioner Training” por dos miembros de DEJ.
    - Aplicación práctica de lo aprendido en las formaciones anteriores.
    - Puesta en marcha del diseño de un nuevo organigrama del Centro.
    - Inicio de la planificación de la nueva reflexión estratégica.

- **Curso 19-20: Una vez realizada la formación en liderazgo, decidimos continuar realizando un análisis de la alineación de valores en la organización. Para esto llevamos a cabo estas acciones:**
    - Encuesta de Valores al personal del Centro
    - Formación previa al personal
    - Herramienta a utilizar: SVA - School Values Assessment
    - Tangibilizar los valores actuales y deseados en los que se basan los comportamientos de un sistema humano.
    - Encuesta segregada por etapas educativas y con indicación de pertenencia al EP/Coordinadores/as Pedagógicos
      - Valores personales
      - Valores actuales del Centro
      - Valores deseables para el Centro

Realización de la encuesta

6/09/2019- 17/09/2019

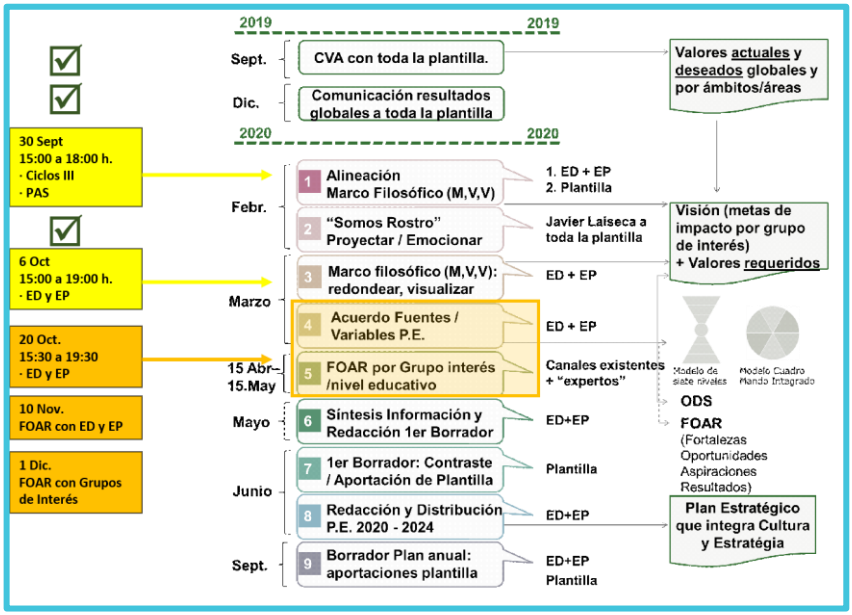
83%

CFS participación diagnóstico			
	Participación (Nº pers.)	Personas en plantilla	% participación
Total CFS	**157**	**189**	**83%**
Etapa/Ámbito	Participación (Nº pers.)	Personas en plantilla	% participación
FP Ciclos	70	87	80%
ESO	31	36	86%
Bachillerato	26	31	84%
FP Básica	10	12	83%
Personal No Docente	20	23	87%
Puesto/Grupo	Participación (Nº pers.)	Personas en plantilla	% participación
Equipo Directivo y/o Coordinación Pedagógica	9	9	100%
Responsables de Ámbito	11	14	79%
Responsables de Proyectos y/o Unidades de Gestión	10	11	91%

- **Proceso de participación en la definición de MVV tras el análisis de toda la información recogida (nº de personas):**
  - Bachillerato 25
  - ESO 25
  - FPB 11
  - FP Ciclos (Gr1) 32
  - FP Ciclos (Gr2) 12
  - FP Ciclos (Gr3) 24
  - PAS 15

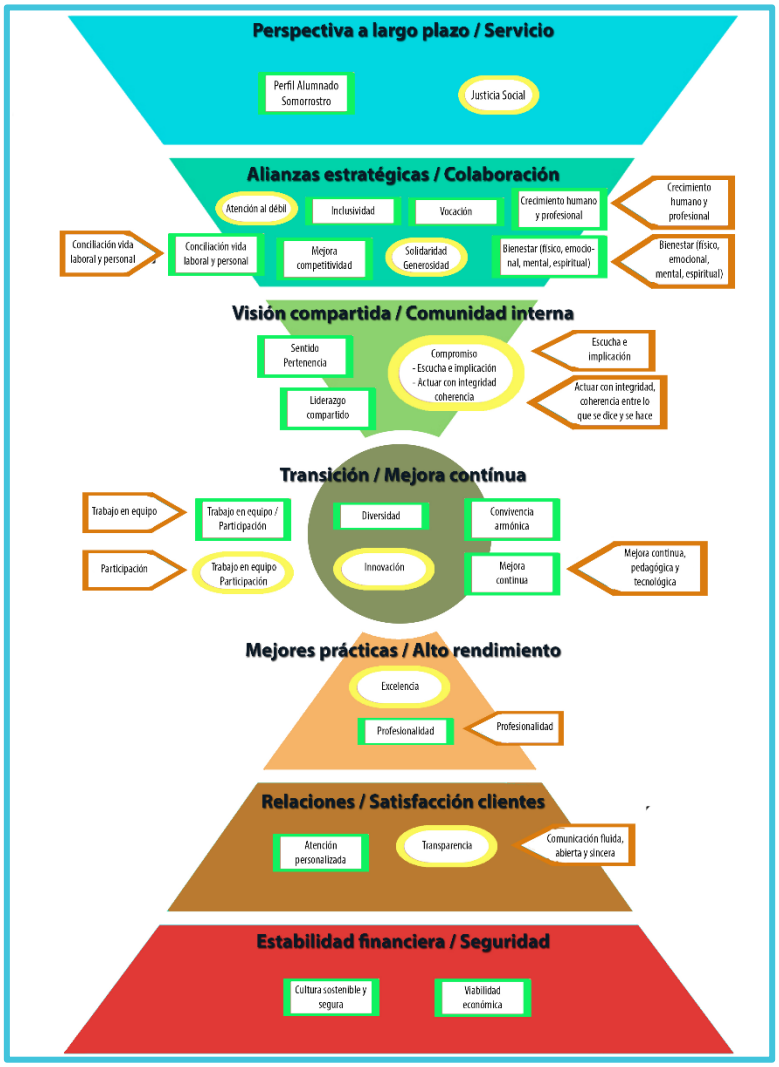
- **Curso 20-21: con los datos obtenidos en la encuesta de alineación de valores, iniciamos el proceso para la reflexión estratégica del PE 21-26**

1. **Cronograma para la redacción del PE 21-26**



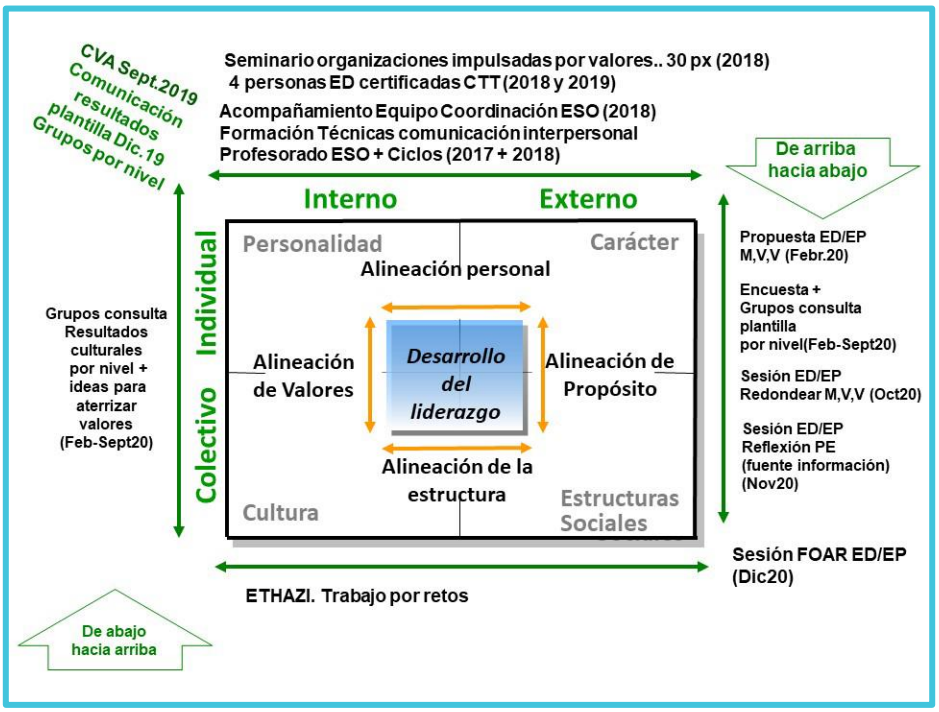
2. **Alineación Marco Filosófico (M, V, V) - "Somos Rostros" Proyectar / Emocionar**

Consenso con el personal del Centro, encuesta y alineación:

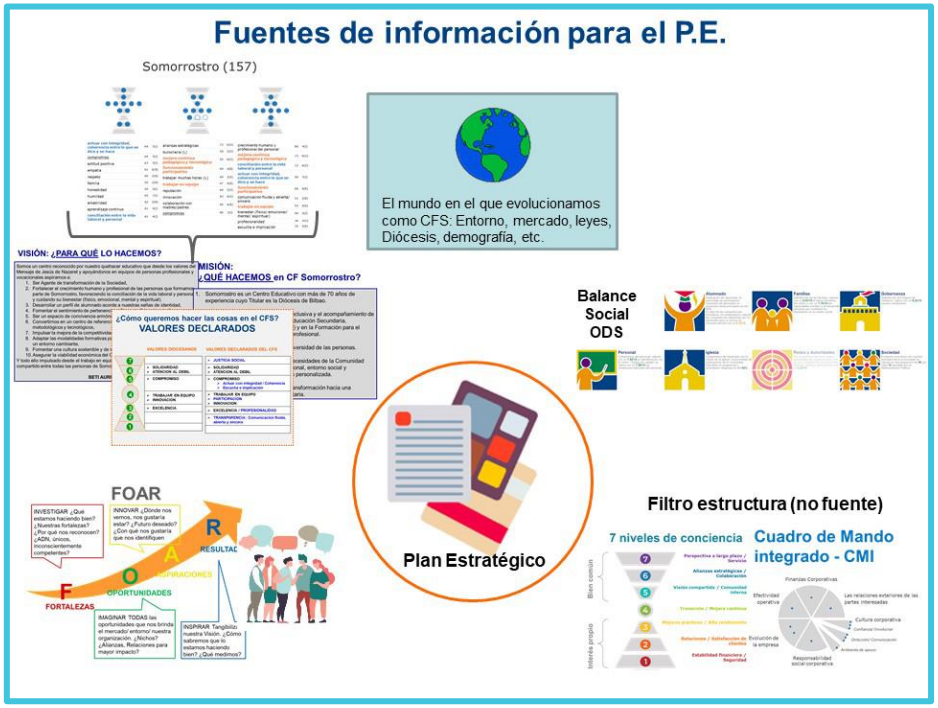


Como se puede ver en el cuadro anterior, se recogen todos los valores deseados aportados con mayor puntuación por los GI, garantizando que todos ellos están en alguno de los documentos programáticos del Centro. Así, en amarillo se recogen los incluidos en los Valores, en verde los incluidos en la Visión y en naranja los de la Misión. También garantizamos que tenemos valores en los 7 niveles de la escala de Barrett

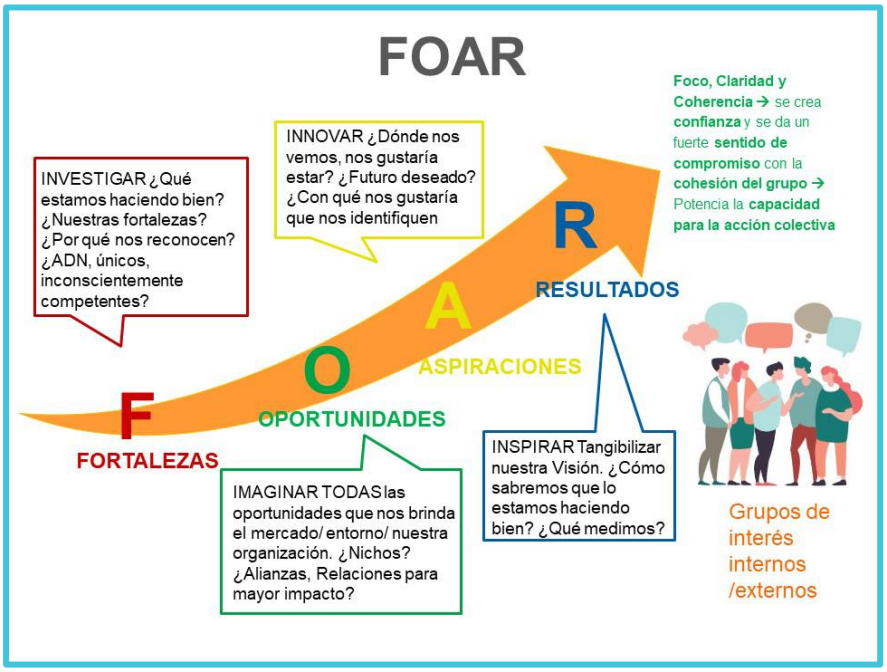
3. **Sesión de cierre con DEJ - Marco Filosófico (M, V, V): redondear, visualizar**



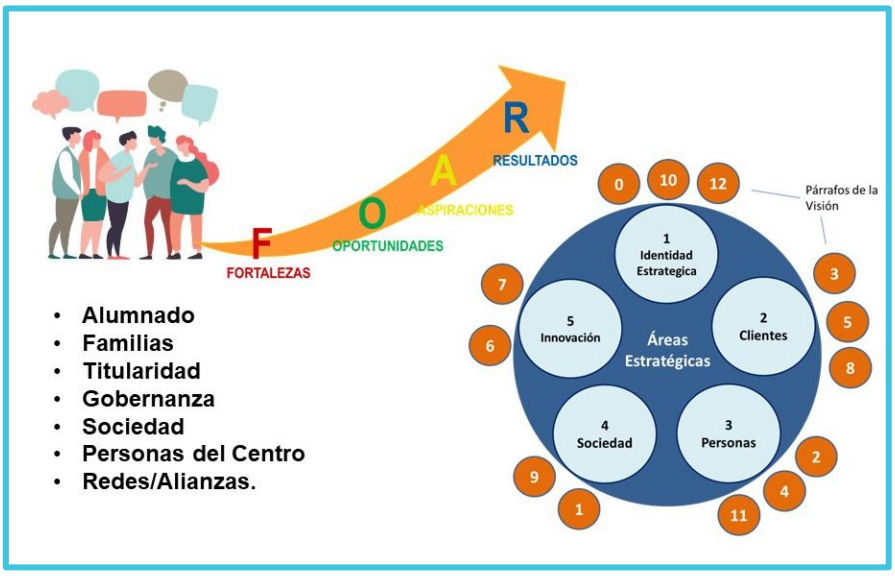
4. **Definir las fuentes de información para construir PE 21-25**



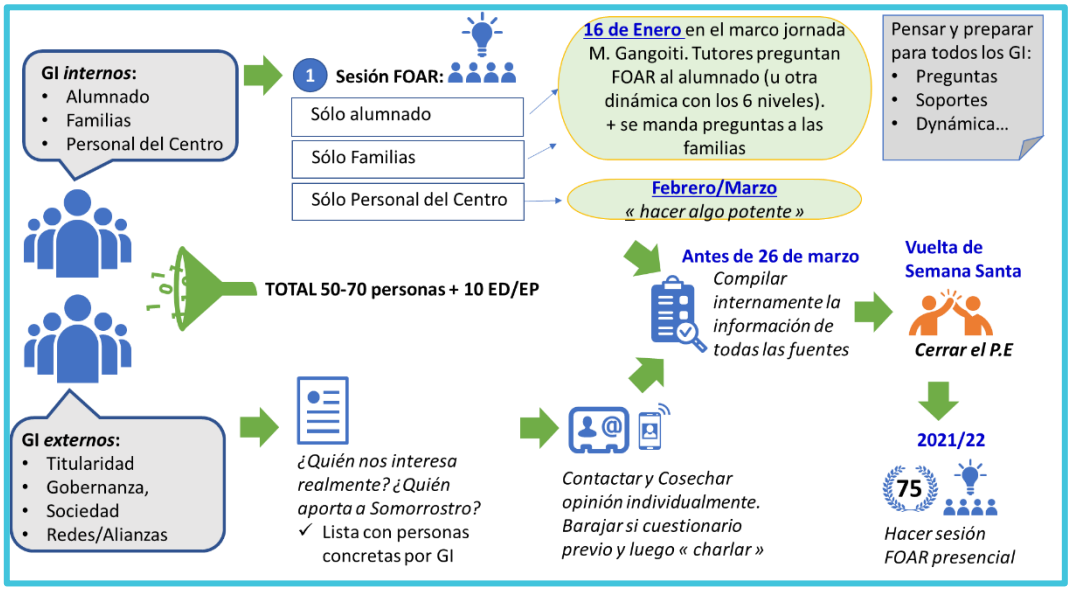
5. **Diseñar FOAR con los GI adaptada. Decidir organización y logística**
   - Invitar a muchas personas de los GI a sesión de 5 horas
   - Recoger los "sueños " de nuestros GI
   - Hacerles sentir parte de nuestro proyecto
   - Legitimar hacia dentro el PE
   - Conseguir que se viva "Trabajamos para algo más grande que mi parcela"
   - Proyectar que somos un Centro SINGULAR



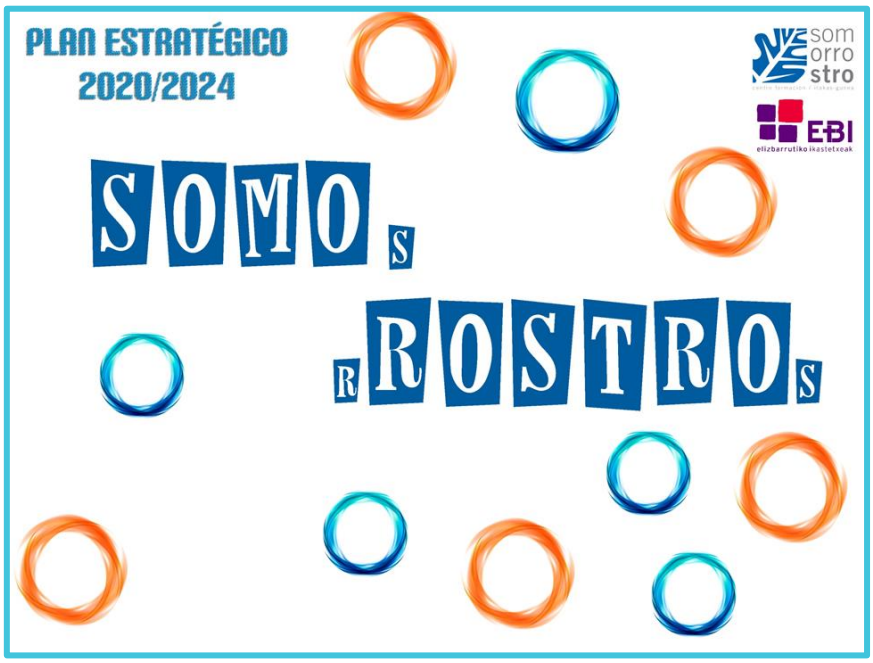
6. FOAR para Reflexión Estratégica



7. Organización y logística FOAR con GI



8. **Generación del PE 20-24** (como ya hemos indicado por causa de la pandemia, retrasamos un año el inicio del nuevo **PE 21-25**, manteniendo la sistemática prevista). Y posteriormente ampliado hasta el **2026.**



- **Curso 21-22**
  Con el trabajo realizado hasta este momento, habíamos desarrollado 3 de los aspectos fundamentales para la generación del liderazgo, **la Alineación del Propósito, la Alineación de los Valores y la Alineación Personal**. Solamente faltaba **la Alineación de la Estructura** (figura de la página 15).
  Comienza en este momento un proceso de reflexión para la alineación de nuestra estructura organizativa, para lo cual se llevan a cabo diferentes acciones:
  - Impulsar el protagonismo y la ilusión de las personas en la organización
    - Hemos conseguido el reconocimiento externo al Centro en el elemento Sociedad a través de las labores realizadas por el personal, en referencia a su gestión.
    - Iniciar el análisis de facilitar tiempos a las personas para poder desarrollar proyectos transversales.
    - Iniciar el análisis del reparto de forma “justa y equitativa” de las cargas de trabajo.
  - Articular en nuestra gestión la nueva configuración de centros educativos de FP "inteligentes".
    - Se ha puesto en marcha la **nueva estructura organizativa** de los centros de FP, reforzando la comunicación a las personas implicadas. Se ha definido la estructura organizativa del Centro con un equipo motor constituido por 12 personas que representan todas las áreas del Centro.

(Ver organigrama completo en ANEXO 2)

- Caminando hacia una organización inteligente

- Las personas son la clave del éxito

- **Curso 22-23**

Durante este curso continuamos impulsando el protagonismo y la ilusión de las personas en la organización a través de:

- El reconocimiento externo al Centro en el elemento Estrategia
- Reducción en el horario lectivo a 21 horas (o que no sean tutores/as) de las personas implicadas en proyectos.
- Articulando un sistema o unas pautas de reparto justo de las sustituciones y las cargas de trabajo de proyectos.
- La nueva configuración de centros educativos de FP "inteligentes".
- La puesta en marcha los equipos de segundo nivel del nuevo organigrama de funcionamiento del Centro, asignando horas para la coordinación de los equipos. **(VER ORGANIGRAMA COMPLETO EN ANEXO 2)**
- Implementación de las acciones del Plan de Cambio (NNEEOO), desde el rol del impulsor del cambio.
- La elaboración de un plan de sucesión del personal por acceso a los contratos de relevo, partiendo del análisis de la RPT y en coordinación con la Entidad Titular.

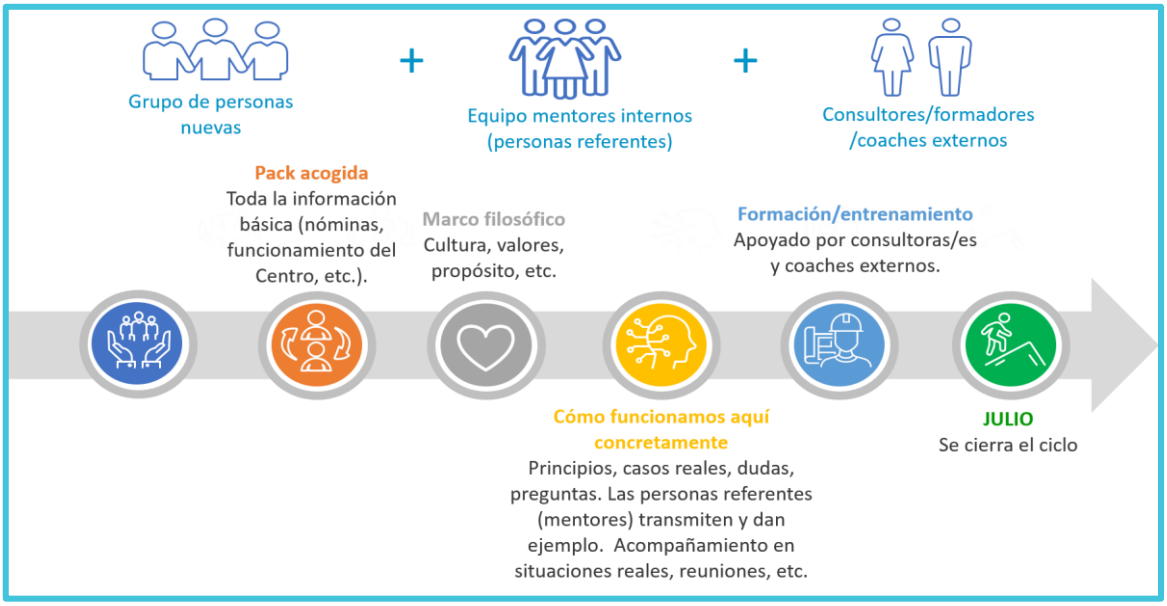
- **Curso 23-24**

Durante este curso dimos los siguientes pasos:

- Presentación por parte de la Dirección del **Plan de Relevo** 23-28 al Consejo de la Fundación Marcelo Gangoiti.
- Puesta en marcha dicho Plan aprobado por el Consejo de la Fundación, centrándonos sobre todo en las personas nuevas o de reciente incorporación al Centro.
- Definición de un **Equipo Matriz** (posteriormente denominado Equipo Garena) que, en colaboración con la consultora Equilia, desarrollará los aspectos específicos del proceso.
- Identificación del **plan de relevo con el nombre PROYECTO GARENA** con el siguiente propósito: El Proyecto GARENA nace de la necesidad de mantener el legado y transmitir el espíritu con el que Don Marcelo fundó el Centro, de la necesidad de unir nuestros esfuerzos para, entre todos y todas, construir un PROYECTO COMÚN que nos permita avanzar hacia un MUNDO JUSTO, en un momento en el que va a producirse un relevo importante en las personas que formamos parte del Centro, también en puestos de responsabilidad. El objetivo es transmitir el conocimiento y las señas de identidad al personal de reciente incorporación.
- Planificación del proyecto con el asesoramiento de la consultora Equilia
- Selección de **mentores/as** en base a la siguiente **Matriz de Talento**:

NIVEL DE CONCIENCIA	VALORES	ACTITUDES	
7 y 4	Justicia Social Innovación	Inspiradora	Tiene capacidad de soñar. No se conforma con lo que existe, se atreve a salir de la zona de confort y a proyectar el Proyecto Somorrostro para ir más allá. Consigue ilusionar a las demás personas compartiendo su visión. Contagia sus ganas y entusiasmo y hace soñar a los grupos. Pone el foco en las oportunidades, en las posibilidades, está más en la abundancia que en la carencia.
1, 3 y 4	Trabajo en Equipo Participación Innovación	Iniciativa Beti Aurrera	"De entrada ¡sí!" - Predisposición favorable ante los nuevos retos. Cuenta con un puntito de osadía. Demuestra apertura al cambio, a lo nuevo. Su coraje y energía positiva empujan a los demás para avanzar en el trabajo. Permite la colaboración y la sinergia. Contribuye con estructura y proceso a las interacciones para que de esta forma los grupos puedan ser capaces de funcionar efectivamente y tomar decisiones de calidad. Fomenta un estilo de liderazgo Transformacional.
2 y 5	Trabajo en Equipo Comunicación fluida	Facilidad Relacional	Crea las condiciones (de confianza, de tono de relaciones y de escucha - manejo de las competencias conversacionales) necesarias para facilitar la toma de conciencia, la reflexión colectiva y búsqueda de soluciones en los grupos. Logra que el diálogo entre personas y grupos sea eficiente, eficaz, significativo, productivo, integrador, formativo, motivante, creativo y placentero. Fomenta un estilo de liderazgo Transformacional.
5, 6 y 7	Justicia Social Solidaridad Trabajo en Equipo	Cohesionadora	Escucha a los demás. Sirve de puente en el manejo de discrepancias. Es sensible para identificar necesidades e inquietudes de las personas. Busca unir a las personas alrededor del Proyecto Somorrostro (Misión, Visión y Valores), recordando nuestro papel de agente de transformación social.
3 y 5	Compromiso Participación Excelencia/ Profesionalidad	Compromiso	Antepone los intereses colectivos y el bien común a los intereses personales. Muestra convicción - "lo hago ya que creo en el proyecto". Tiene valores como la constancia, el tesón, la calidad en el trabajo, la confianza y la esperanza en el objetivo que se propone.
6 y 7	Solidaridad Atención al débil	Generosidad	Entrega su aprendizaje y experiencia personal, comparte sin mirar. Sabe también dar el espacio a la otra persona para que ésta pueda desplegar su potencial y en esta interacción salir enriquecidas ambas partes. Capacidad y ganas de transmitir lo tangible e intangible.
5	Transparencia Comunicación Fluida	Coherente	Demuestra integridad entre lo que siente, piensa dice y hace

- Determinación del criterio para la definición del rol de **aprendiz**: personas cuya situación contractual en el Centro ha cambiado en los últimos 4 años.
- Se definen dos itinerarios. El itinerario 1 se corresponde con la mentoría de las personas de reciente incorporación al Centro. El itinerario 2 recoge acciones encaminadas al relevo de las personas que ocupan puestos de responsabilidad y están próximas a su jubilación.
- Celebración de la primera reunión del equipo Garena con el equipo de mentores/as. Presentación al equipo de mentores del planning correspondiente al itinerario 1:



En **julio de 2024** en el Equipo GARENA, se toman los siguientes acuerdos:

- Se fija la sesión de trabajo solamente con mentores/as en septiembre de 2024
- Añadir en el itinerario los encuentros burbuja entre mentores/as para crear comunidad entre ellos/as
- Planificación de la Formación en Liderazgo dentro del itinerario 2, en las siguientes fechas:
  - 18/09/24: competencias conversacionales y liderazgo de D. Marcelo
  - 13/11/24: técnicas de comunicación interpersonal básicas
  - 26/02/25: formación sobre comunicación no violenta
  - 21/05/25: formación sobre el liderazgo desde la perspectiva de Barrett y conexión con el Liderazgo Transformacional en Somorrostro

- **Curso 24-25**

  En este curso nos hemos centrado en la implementación del Proyecto Garena, siguiendo el itinerario planificado el curso anterior.

  - En **septiembre de 2024** encuentro de mentores/as y aprendices, y se tratan los siguientes temas:
    - Presentación de los asistentes
    - Presentación del Proyecto Garena
    - Propuesta de match entre aprendices y mentores/as
  - En **septiembre de 2024** reunión del Equipo Garena con el siguiente orden del día:
    - Valoración del encuentro de mentores/as
    - Calendarizar el proceso de mentoría de todo el curso 24-25 **ANEXO 6.**
    - Valoración de la formación de liderazgo
    - Facilitar un calendario a mentores/as con temas a tratar en los encuentros con los aprendices. **ANEXO 7.**
    - Colaboración de Xabier Retegi para preparación de una jornada sobre la figura de D. Marcelo
  - En **septiembre de 2024** acogida de Identidad para los/as aprendices:
    - Origen y nacimiento del Centro
    - Figura de D. Marcelo
    - Carácter Diocesano del Centro y explicación de la red EBI
    - Propuesta Pastoral del Centro
  - En **diciembre de 2024** reunión del Equipo Garena en la que se tratan los siguientes temas:
    - Valoración del proceso de septiembre a diciembre

        - Realizar en junio una reunión final de evaluación y cierre con aprendices y mentores/as.
    - En **enero de 2025** en el Equipo Garena, se toman las siguientes decisiones:
        - Confeccionar un cuestionario de evaluación para mentores/as y aprendices
        - Llevar a cabo un análisis de los resultados de ese cuestionario y aplicar los resultados a las mejoras a llevar a cabo en el curso siguiente
        - Celebrar un encuentro final de curso entre mentores/as y aprendices en junio 2025: presentar los resultados del cuestionario y transmitirles la gratitud de la organización
    - En **febrero de 2025** en ese equipo de trabajo, se toman las siguientes decisiones:
        - Elaboración del cuestionario
        - El día 26 de marzo se lanza el cuestionario y se cierra el 4 de abril

UTILIDAD Y ALCANCE:

Como se puede observar en la línea del tiempo de la página 8 de esta guía, el cuidado de las personas a través del acompañamiento, la formación, la transición a otro tipo de liderazgo, y la trasmisión del legado, se ha venido desarrollando de muy diversas maneras, con líneas de trabajo que se han ido sucediendo unas a otras, fruto de las evaluaciones y de la mejora continua. Toda esta inversión evidencia que las personas son consideradas en la organización como la clave del éxito de ésta.

El Centro ha venido experimentando un crecimiento en número de alumnado, de personas, de especialidades formativas, de proyectos sociales, de colaboraciones y acuerdos con empresas e instituciones, lo que nos reafirma en que todo lo trabajado a favor de nuestras personas redunda en su implicación, y entre todas vamos avanzando en ser la entidad educativa que somos: que educa a profesionales competentes, a agentes de cambio, tracciona proyectos en colaboración, trabaja en red, impulsa procesos de transformación, y es un agente que acoge y se repiensa constantemente.

Algunos de nuestros últimos avances han sido:

- Evolución del número de alumnado de formación inicial:

	14/15	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Alumnado	1968	2076	1908	2009	2005	1991	2103	2099	2021	2029	2162

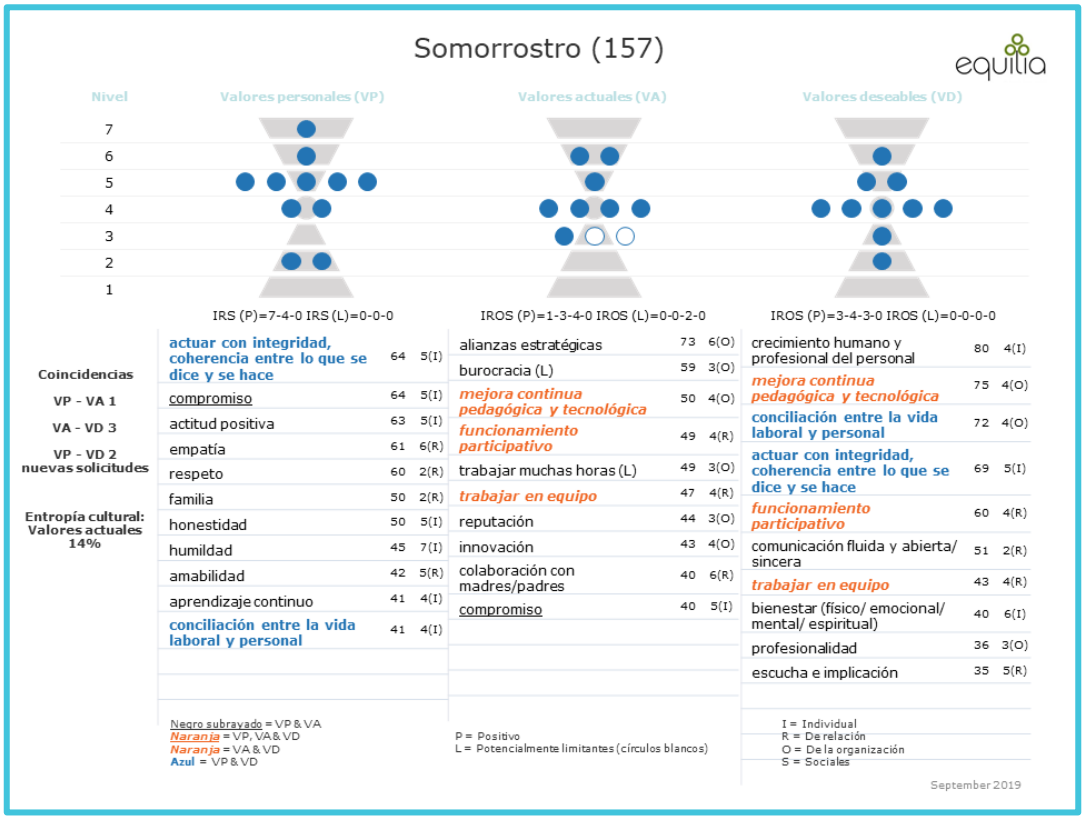
- Evolución del número del personal (cálculo a partir de medias mensuales):

	14/15	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Personal	180	183	186	202	209	212	210	219	223	229	231

- Hemos implementado nuevas ofertas formativas en los dos últimos cursos: **Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web**, Curso de especialización en **Digitalización del Mantenimiento Industrial**, Curso de especialización en **Inteligencia Artificial y Big Data** y **Grado Básico de Informática**.
- Convenidos con la Universidad de Mondragón el **Grado Universitario Ingeniería en Mecatrónica** y el **Máster Interuniversitario en Tecnologías de Hidrógeno**. Dentro de dos cursos tendremos el **Grado de Ingeniería en Energía.**
- Equipo Motor del RCE (Regional Center of Expertise Euskadi), **Líderes de la línea de trabajo de Juventud** y miembros del **equipo de trabajo de los ODIs.**
- **Aurrerakides del ODS 4** en BBK KUNA. Proceso de formación con otras entidades para la Medición del Impacto con ESADE.
- **Hub de tecnologías sobre energías renovables** en la Formación Profesional en nuestro proyecto Erkizia.
- Planificación de nuestra **Red Alumni**. Creación de equipo de trabajo y lanzamiento de eventos para la fase de diseño y comunicación.

El alcance final lo medimos en el alumnado que cada año se beneficia de las diferentes propuestas metodológicas y extraacadémicas que el Centro puede ofrecer gracias al **liderazgo** compartido, compromiso y dedicación de las personas que formamos Somorrostro. Hablamos de 2.000 alumnos/as aproximadamente por curso.

Respecto a la **Cultura Organizacional** y los **Valores**, para la realización del actual PE 21-26, llevamos a cabo un análisis de la “Alineación de los Valores de las Personas con los Valores del Centro”, utilizando el método “Transformación cultural de las organizaciones” referido anteriormente, dando como resultado una correlación altísima entre los valores deseados y los valores percibidos como se puede apreciar en el siguiente cuadro de comparativas y el cuadro de Entropía:



ENTROPÍA		
	PARTICIPACIÓN (Nº Pers.)	ENTROPÍA
CFS Total	157	14%
Etapa/Ámbito	**PARTICIPACIÓN (Nº Pers.)**	**ENTROPÍA**
FP Ciclos	70	16%
ESO	31	18%
Bachillerato	26	14%
FP Básica	10	12%
Personal No Docente	20	5%
Puesto / Grupo	**PARTICIPACIÓN (Nº Pers.)**	**ENTROPÍA**
Equipo Directivo y/o Coordinación Pedagógica	9	0%
Responsables de Ámbito	11	13%
Responsables de Proyecto y/o Unidades de Gestión	10	10%

ENTROPÍA COMPARATIVA	
Menos del 10%	Operación satisfactoria
Del 10% al 19%	Problemas menores
Del 20% al 29%	Problemas significativos
Del 30% al 39%	Situación seria
Más del 40%	Situación crítica

En el proceso de consulta para la elaboración de este PE se utilizó la metodología de la **Apreciación Indagativa** y participaron MIL personas de todos los Grupos de Interés. El desglose de participación se puede ver en el cuadro de la página 26 de esta Guía.

Identificación del Propósito del Centro con LAS PERSONAS

Como ya se ha explicado anteriormente, desde la fundación del Centro en 1947, se sentaron las bases de la definición de su Propósito: un centro como el nuestro no podía nacer y evolucionar sin el compromiso y la dedicación de las personas. **Las personas, ésta es la clave**.

Después de estos 78 años de mantener esta cultura, tenemos definido el **Propósito** del Centro donde se evidencia de manera explícita la importancia de las **PERSONAS**:

VISIÓN/PROPÓSITO: Somos un Centro reconocido por nuestro quehacer educativo que desde los valores del Mensaje de Jesús de Nazaret y apoyándonos en equipos de personas profesionales y vocacionales aspiramos a:

1. Ser Agente de transformación de la Sociedad,
2. Fortalecer el crecimiento humano y profesional de las personas que formamos parte de Somorrostro, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal y cuidando su bienestar (físico, emocional, mental y espiritual).
3. Desarrollar un perfil de alumnado acorde a nuestras señas de identidad,
4. Fomentar el sentimiento de pertenencia al Proyecto Educativo de Somorrostro.
5. Ser un espacio de convivencia armónica (cultural, lingüística y relacional),
6. Convertirnos en un centro de referencia en avances pedagógicos, metodológicos y tecnológicos,
7. Impulsar la mejora de la competitividad del tejido empresarial,
8. Adaptar las modalidades formativas para dar respuesta a las necesidades de un entorno cambiante,
9. Fomentar una cultura sostenible y de seguridad y salud en el trabajo,
10. Asegurar la viabilidad económica del Centro

Y todo ello impulsado desde el trabajo en equipo, la corresponsabilidad y el liderazgo compartido entre todas las personas de Somorrostro. BETI AURRERA!

Involucración de las PERSONAS con los Valores del Centro

A lo largo de los últimos años, el personal del Centro se ha formado en **cultura transformacional** (a nivel teórico y práctico), y todos los responsables y miembros de DEJ han recibido una formación superior, así como formación en liderazgo.

Como consecuencia de todas estas formaciones, se inició un proceso de reflexión estratégica sustentada en los resultados obtenidos del análisis de los valores personales, valores de la cultura actual y valores de la **cultura deseada**, en el que participaron 157 personas de la organización.

El resultado se ha materializado en una nueva concreción de los Valores del Centro, a partir de la cual se ha desarrollado el PE 21-26.

VALORES:

- Justicia Social
- Solidaridad/Generosidad
- Atención al débil
- Compromiso
  - Actuar con Integridad/Coherencia
  - Escucha e Implicación
- Trabajar en equipo/Participación
- Innovación
- Excelencia/Profesionalidad
- Transparencia: Comunicación fluida, abierta y sincera

Con la participación del personal del Centro, tanto en la identificación del Propósito como la definición de los Valores, hemos garantizado el compromiso de LAS PERSONAS con la sistemática de actuación del Centro. El esfuerzo realizado y la motivación del personal refuerzan la implicación y participación de todos/as en la imagen del Centro.

ORIENTACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS:

Balance Social: Todos los grupos de interés están identificados en nuestro Balance Social, y participan en mayor o menor medida en la definición del Propósito y los Valores del Centro.

Participación de los GI en el Propósito del Centro y los Valores

En este último Plan Estratégico 21-26, hemos empleado la estrategia de la **Indagación Apreciativa** utilizando la herramienta **FOAR** (Fortalezas, Oportunidades, Aspiraciones y Resultados), con todos los grupos de interés como ya se ha explicado anteriormente.

Difusión a los GI

Una vez finalizado el análisis de la información recogida de los todos los GI, se les informó de los resultados y se agradeció la participación de la siguiente forma:

- Personal del Centro: en acto de cierre del curso
- Alumnado: de manera general en las aulas a través de los tutores/as
- Familias: a través de la revista Bertan
- Resto de GI: personalmente

Difusión a las nuevas incorporaciones

La puesta en marcha del **Proyecto Garena**, como ya hemos indicado en el desarrollo de la BP, afianzará la filosofía iniciada por Don Marcelo cada curso, tanto en mentores como en aprendices.

RESULTADOS

Los resultados anuales son comunicados a las personas de CFS a través del SIP, de las comunicaciones al personal (tres reuniones anuales), y a todos los GI mediante las memorias del Centro, la revista mensual Bertan (quincenal para el personal), la página WEB, las redes sociales…

El seguimiento y análisis de los resultados se hace tanto en los Equipos de los Proyectos (concretamente de los objetivos anuales, revisando los indicadores y realizando los ajustes necesarios de un curso para otro), como en el Equipo Directivo (a nivel más estratégico y mediante los planes anuales).

Asimismo, disponemos de gráficos de los indicadores principales y otros secundarios, en los que recogemos los valores obtenidos a través del tiempo, con referencia a los objetivos anuales, y comparativas con otras organizaciones, cuando resulta posible su aplicación.

- Participación en el **proceso de consulta** en el curso 19-20 a los GI para la elaboración del PE 21-26, con la metodología de la apreciación indagativa:

Grupos de Interés		Participación Nº personas
Alumnado	FPE	65
	FP	189
	ESO-BACH	534
Familias		119
Gobernanza		7
Personal		58
Iglesia		8
Redes y autoridades		12
Sociedad		8
TOTAL		**1000**

- **Participación del personal en formación** para la actualización del Propósito y los Valores, que genera un indicador de horas empleadas en los últimos cursos de **5.840** horas, con la participación de **1.026** personas. **ANEXO 8. FORMACIÓN PROPÓSITO Y VALORES**

- Satisfacción de la **formación** recibida:

	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
CFS	6,04	6,54	6,89	6,84	6,84	7,19	8,57	8,7	8,04
M. Euskalit	7,51	7,4	7,33	7,15	7,23	7,54	7,55	7,41	
objetivo	7,07	6,56	6,55	6,72	6,78	6,81	7,00	8,00	8,00

- Resultados de las **encuestas de satisfacción en personas**:(Indicamos comparaciones con la media de FP de EBI y la media de Euskalit)

Mi conocimiento e identificación con el Proyecto de Centro (MVV, PE)

	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
CFS	6,29	6,88	7,74	7,61	7,84	7,82	7,68	7,5	7,6
M. FP EBI	7,38	7,52	8,03	7,83	7,9	8,01	7,59	7,49	7,39
M. Euskalit	7,99	7,99	7,86	7,94	7,93	8	8,14	8,01	
objetivo	7,25	6,77	6,82	7,28	7,45	7,64	7,73	7,71	7,60

Satisfacción con el liderazgo

	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
CFS	6,62	7	7,46	7,62	7,81	7,8	7,45	7,08	7,55
M. FP EBI	7,51	7,51	7,19	7,77					
M. Euskalit	7,56	7,46	7,83	7,6	7,8	8	8,11	7,9	
objetivo	7,27	6,95	6,97	7,22	7,42	7,61	7,71	7,58	7,33

Satisfacción por formar parte de CFS

	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
CFS	7,23	7,62	8,4	8,47	8,6	8,48	8,56	8,39	8,31
M. FP EBI	7,93	8,14	8,59	8,25	8,3	8,49	8,5	8,25	7,81
M. Euskalit	7,85	8,09	8,13	8,11	8,7	8,93	8,79	7,97	
objetivo	7,97	7,60	7,61	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00

Satisfacción GLOBAL de las PERSONAS

	15/16	16/ 17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
CFS	6,77	6,85	7,93	7,9	7,96	7,94	8,07	7,81	7,87
M. FP EBI	7,04	7,49	7,35	7,87	8,4	8,32	8,09	7,83	7,49
M. Euskalit	7,8	7,9	7,83	7,61	7,8	8	8,08	7,88	
objetivo	7,54	7,16	7,00	7,47	7,68	7,82	7,88	8,00	7,91

- Evolución del **número de líderes**

	21/22	22/23	23/24	24/25
Equipo Directivo - DEJ	5	5	5	5
Coordinación Pedagógica	5	5	5	10
Responsables de Ámbito	16	17	16	16
Coordinadoras de Aprendizaje	2	2	2	3
Otras Responsabilidades	15	17	17	21
Proyectos y Actividades TKNIKA	15	22	21	21
Proyectos MEC		21	21	21
Proyectos Europeos			10	3

- Resultados de impacto del **Proyecto Garena en el curso 24-25**:

Personas

- 19 Mentores
- 53 Aprendices

Satisfacción

- 8,1/10 Mentores
- 8/10 Aprendices

¿El proceso GARENA te ha servido para sentirte identificada/o con el propósito y valores de SOMORROSTRO?

Mentores	*Me siento igual o más identificado que antes de empezar con Garena*	100%
	Me siento menos identificado que antes de empezar con Garena	0%
Aprendices	*Me siento igual o más identificado que antes de empezar con Garena*	95%
	Me siento menos identificado que antes de empezar con Garena	5%

som
orro
stro
centro formación / irakas-gunea

GLOSARIO

PERSONAS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

BACH	Bachillerato
BP	Buena Práctica
CFS	Centro de Formación Somorrostro
CVA	Diagnóstico de la cultura y valores organizacionales
DEJ	Dirección Ejecutiva (antes ED)
DES	Dirección Estratégica
DIN	Dirección Innovación
DOP	Dirección Operativa
RIC	Impulsor/a del Cambio
EBI	Elizbarrutiko Ikastetxeak (Centros Diocesanos)
ED	Equipo Directivo
EP	Equipo Pedagógico
EPI	Equipo de Protección Individual
ESO	Enseñanza Secundaria Obligatoria
ETHAZI	Etekin Handiko Zikloak-Ciclos de Alto Rendimiento
EXE	Fundación Empieza por Educar
FOAR	Fortalezas, Oportunidades, Aspiraciones y Resultados
FP	Formación Profesional
FPB	Formación Profesional Básica
FpE	Formación para el Empleo
GI	Grupos de Interés
IA	Inteligencia Artificial
MG	Marcelo Gangoiti (Fundador)
MU	Mondragon Unibertsitatea
MVV	Misión-Visión-Valores
NNEEOO	Nuevas Estructuras Organizativas (TKNIKA)
ODI	Objetivos de Desarrollo Interior
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PA	Plan Anual
PAS	Personal de Administración y Servicios
PE	Plan Estratégico
PE-2	Proceso Estratégico-2
QIA	Quality Innovation Award
ROF	Reglamento de Organización y Funciones
RPT	Relación de Puestros de Trabajo
SIP	Aplicativo informático para manejo del PE-PA- Procesos
TKNIKA	Centro de Investigación e Innovación aplicada en la Formación Profesional
TREVA	Técnicas de Relajación Vivencial aplicadas al Aula

som
orro
stro
centro formación / irakas-gunea

ANEXOS

PERSONAS

ANEXOS

ANEXO 1. OFERTA FORMATIVA

ANEXO 2. ORGANIGRAMA

ANEXO 3. CUADRO DE PROYECTOS

ANEXO 4. PREMIOS DE EMPRENDIMIENTO

ANEXO 5. FORMACIONES ESPECÍFICAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL

ANEXO 6. CALENDARIO DEL DESARROLLO DEL PROCESO DE MENTORÍA 24-25

ANEXO 7. CALENDARIO TEMAS A TRATAR EN

ANEXO 8. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN FORMACIÓN - VALORES

OFERTA EDUCATIVA 2024/25

Oferta Reglada

ESO

Modelos A-B-D
16 grupos + 2 DC

BACHILLERATO

Modelos A-B-D
14 grupos
Modalidad Ciencias y Tecnología
Modalidad Humanidades y Ciencias Sociales

F. P.

Modelos A-B
68 grupos

F.P. Formación Profesional

Grado Básico

9 grupos

Peluquería y estética (opción peluquería)
Fabricación de elementos metálicos (opción soldadura)
Mantenimiento de viviendas (opción fontanería-calor)
Electricidad y electrónica
Informática y Comunicaciones (ciclo integrado GB+GM)

Grado Medio

20 grupos

IEA2 Instalaciones eléctricas y automáticas
IT2 Instalaciones de Telecomunicaciones
EM2 Electromecánica de vehículos automóviles
SMR2 Sistemas microinformáticos y redes
GA2 Gestión administrativa
AS2 Atención a personas en situación de dependencia
ME2 Mecanizado
SC2 Soldadura y calderería
IM2 Mantenimiento electromecánico

Grado Superior

39 grupos

AR3 Automatización y Robótica Industrial
ST3 Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos
SEA3 Sistemas Electrotécnicos y Automatizados
MEL3 Mantenimiento Electrónico
AF3 Administración y Finanzas
MP3 Marketing y Publicidad
ASI3 Administración de Sistemas Informáticos
DAM3 Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma
DAW3 Desarrollo de Aplicaciones web
AU3 Automoción
MI3 Mecatrónica Industrial
QSA3 Química y Salud Ambiental
PR3 Prevención de Riesgos Profesionales
ER3 Energías Renovables
DFM3 Diseño en Fabricación Mecánica
PP3 Programación de la Producción en Fabr. Mecánica
CM3 Construcciones Metálicas

Cursos de Especialización

DMI4 Digitalización del Mantenimiento Industrial
IAB4 Inteligencia Artificial y BIG DATA

Grado en Ingeniería Mecatrónica

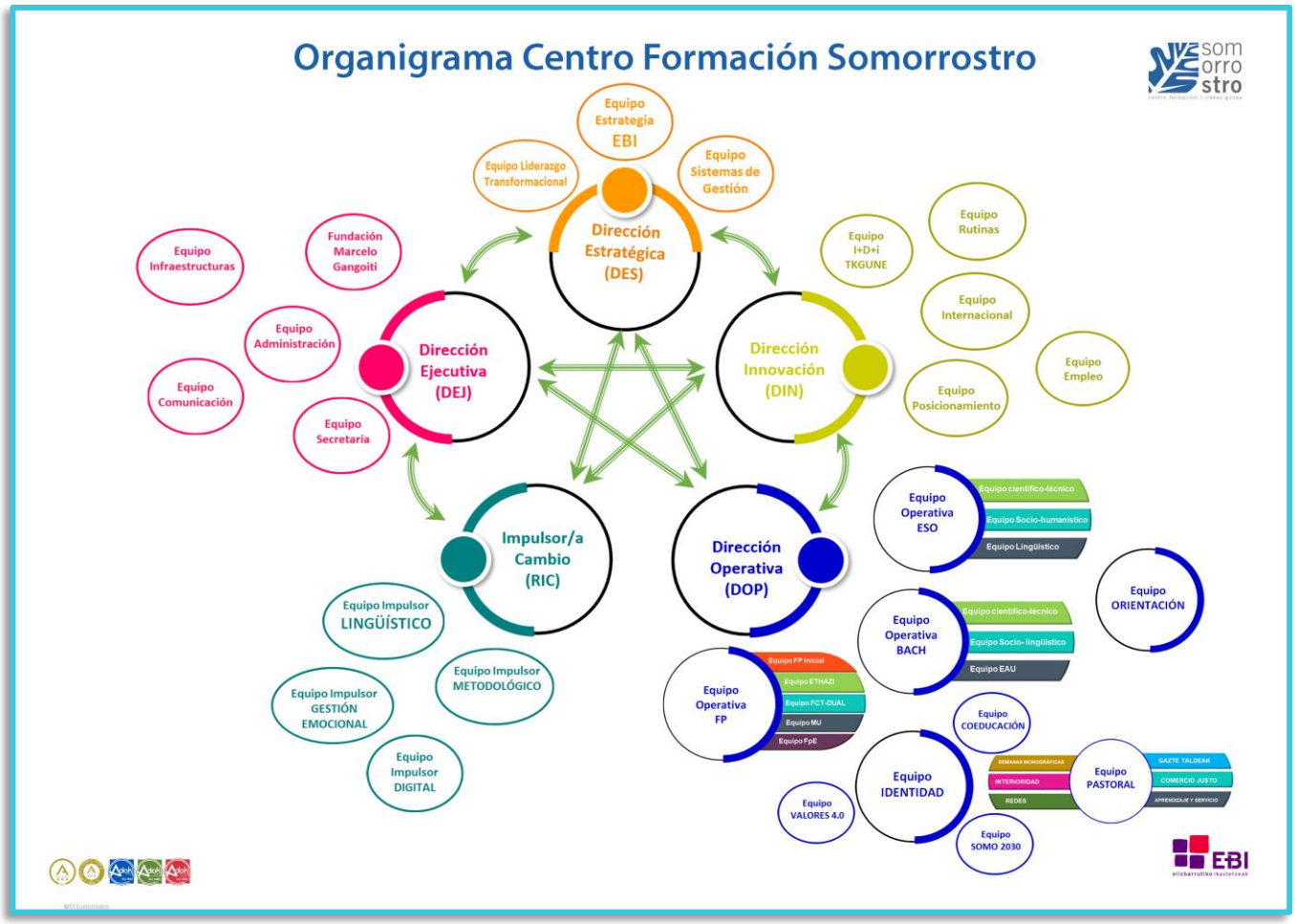
Mondragon Unibertsitatea

Formación para el Empleo

CURSOS LANBIDE PARA PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS

CURSOS LANBIDE PARA PERSONAS TRABAJADORAS DESEMPLEADAS

Nuevas Estructuras Organizativas
Dirección Estratégica (DES)
Dirección Ejecutiva (DEJ)
Dirección Innovación (DIN)
Impulsor/a Cambio (RIC)
Dirección Operativa (DOP)


Organigrama Centro Formación Somorrostro
Equipo Estrategia EBI
Equipo Liderazgo Transformacional
Equipo Sistemas de Gestión
Dirección Estratégica (DES)
Equipo Infraestructuras
Fundación Marcelo Gangoiti
Equipo Administración
Equipo Comunicación
Equipo Secretaría
Dirección Ejecutiva (DEJ)
Equipo I+D+i TKGUNE
Equipo Rutinas
Equipo Internacional
Equipo Empleo
Equipo Posicionamiento
Dirección Innovación (DIN)
Impulsor/a Cambio (RIC)
Equipo Impulsor LINGÜÍSTICO
Equipo Impulsor METODOLÓGICO
Equipo Impulsor GESTIÓN EMOCIONAL
Equipo Impulsor DIGITAL
Dirección Operativa (DOP)
Equipo Operativa ESO
Equipo científico-técnico
Equipo Socio-humanístico
Equipo Lingüístico
Equipo ORIENTACIÓN
Equipo Operativa BACH
Equipo científico-técnico
Equipo Socio- lingüístico
Equipo EAU
Equipo Operativa FP
Equipo FP Inicial
Equipo ETHAZI
Equipo FCT-DUAL
Equipo MU
Equipo FpE
Equipo COEDUCACIÓN
Equipo IDENTIDAD
Equipo PASTORAL
SEMANAS MONOGRÁFICAS
INTERIORIDAD
REDES
GAZTE TALDEAK
COMERCIO JUSTO
APRENDIZAJE Y SERVICIO
Equipo VALORES 4.0
Equipo SOMO 2030
EBI

ANEXO 3-Cuadro de Proyectos

PROYECTO	BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	CURSO DE INICIO	CURSO 23-24	
			PERSONAL IMPLICADO	ALUMNADO PARTICIPANTE
GAZTE TALDEAK	Itinerario de Tiempo Libre Cristiano del Centro desde 1 ESO hasta 2 Bachillerato.	1997	16	210
TALDE FEMINISTA - LGTBIQ+	Grupo de Alumnado de Bachillerato que se reúne para compartir inquietudes de género, recibir formación y sensibilizar al resto de alumnado.	2017	5	787
TREVA - BARNEKOTASUNA	Técnicas de Relajación Experiencial Vivencial Aplicadas al Aula.	2013	18	404
COMERCIO JUSTO	Proyecto cuyo objetivo es promover entre alumnado y profesorado una forma alternativa de comercio.	1999	10	24
VOLUNTARIADO	Proyecto del Centro para alumnado de Grado Medio, en el que se forma un grupo de alumnado interesado que recibe formación por parte de Bizkaia Gara y Cáritas.	2022	3	32
ACOGIDA FP BÁSICA	Espacio de acompañamiento al comienzo del día.	2017-18	8	120
ORIENTACIÓN	Área del centro que busca itinerarios personalizados para cada alumno/a tanto en lo relacionado con lo formativo, como el acompañamiento personal y su posterior inserción laboral.	1996	10	2029
ACOMPAÑAMIENTO NEEs	Proceso de seguimiento y acompañamiento al alumnado que tiene necesidades educativas especiales, tanto dificultades de aprendizaje, como algún tipo de diversidad funcional de manera que se rebajen las barreras que le permitan la participación en el centro, su aprendizaje, y la mejora de sus habilidades adaptativas.	1994	6	199
PASTORAL VOCACIONAL	Proceso por el cual se presentan en clave testimonial diferentes vocaciones cristianas que se han vivido desde la Fe. Se realiza en la ESO y Bachillerato.	2008	5	787
ACOGIDA Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS FAMILIAS	Proceso de coordinación entre familias y tutores/as para avanzar en educación integral de sus hijos/as creando un itinerario adecuado a sus necesidades y expectativas.	1947	182	2029
EQUIPO DE MEDIACIÓN	Proceso voluntario de formación de alumnado para que intermedien resolviendo conflictos mediante el diálogo.	2021-22	4	10
PAREJAS LINGÜÍSTICAS	Proyecto de FP por el cual se asigna un/a profesor/a voluntario/a a alumnado con dificultades idiomáticas. Y van trabajando la comprensión y destreza oral.	2022-23	14	6
CURRICULUM SOCIAL	Proyecto de capacitación para profesorado que acompaña al alumnado a la hora de hacer su currículum. Se pretende ir más allá de lo meramente formativo y profesional, y abordar lo personal y las experiencias vitales que nos han convertido en lo que somos.	2022	12	1.124
RED ALUMNI	Proyecto cuyo objetivo es cuidar el vínculo con el alumnado más allá de la finalización de sus estudios.	2021	11	2.030
BEGIRALDATU	Proyecto de Formación en Participación Social a alumnado de Bachillerato y grupo de Voluntariado de FP.	2008	2	206
STEAM	Área del centro que propone y acompaña iniciativas científicas y de investigación en equipo para el alumnado (First Lego league, Elhuyar, Forensic Science, ...).	2008	8	787
BIHOTZONDOZ ERATURIK	Proyecto con Cáritas para convertir a nuestro centro en una Comunidad con Corazón, que conozca los proyectos de la entidad y se valga de ellos para educar en la Solidaridad y la Justicia Social.	2018	11	787

ANEXO 3-Cuadro de Proyectos

PROYECTO	BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	CURSO DE INICIO	CURSO 23-24	
			PERSONAL IMPLICADO	ALUMNADO PARTICIPANTE
SEMANA NAVIDAD	Última semana lectiva de diciembre donde trabajamos la Navidad desde un punto de vista reflexivo (bajo el tema de Juventud de Zona Minera), sobre todo solidario. Se realizan actividades de implicación social en todos los niveles.	1985	84	2029
SEMANA PAZ	Última semana de enero, en conmemoración de la muerte de Ghandi. En el centro se trabaja un tema de Justicia Social de actualidad a nivel reflexivo en clase con dinámicas, videoforums, etc, ..., se hace un gesto de denuncia colectivo, y nos implicamos en el apoyo de un proyecto social.	1985	93	2029
INTERNACIONALI-ZACIÓN	Área del centro con el objetivo de mostrar a nuestro alumnado lo diferente que es el mundo y sus gentes.	1996	27	253
COEDUCACIÓN	Equipo del Centro que analiza el estado de las relaciones de género en el centro, y diseña diferentes propuestas de sensibilización y formación en esta materia para personal y alumnado.	2005-06	7	2029
ESAN EZ	Proyecto educativo realizado con Bidesari, por el cual se analizan las causas que llevan a los consumos de drogas, las consecuencias, y que mediante un encuentro con personas privadas de libertad (por delitos relacionados con el consumo) pretende prevenirlos desde la consciencia del daño global que generan en una vida y su entorno.	2014-15	2	60
PLAN ACCIÓN TUTORIAL	Planificación de las tutorías de todos los niveles del Centro para trabajar con el alumnado su evolución académica y personal de forma integral.	2011	98	2029
KALE DOR KAYIKO	Talleres de sensibilización sobre la cultura gitana, su historia y sus características. El objetivo es trabajar la empatía, derribar prejuicios, o al menos ir más allá del estereotipo.	2007	3	251
ENTORNO SEGURO	Proceso por el cual el Centro se preocupa porque las relaciones, los espacios, las relaciones, las comunicaciones, sean espacios en los que el alumnado se sienta seguro desde el buen trato.	1999	41	404
APRENDIZAJE Y SERVICIO	Metodología que vincula el aprendizaje y el servicio a la comunidad, mediante la conexión con entidades del entorno.	2006	24	1566
SOMO 2030	Espacio de coordinación del centro, donde se reúnen los equipos que inciden en la Agenda 2030.	2021	6	2029
TALLERES SOMOLANDU	Talleres en horario de comedor de la ESO que responden a la necesidad de apoyo curricular en las áreas más importantes y a las medidas educativas en caso de conductas disruptivas y un tercer taller de trabajo en mindfulness y atención plena.	2023	5	70
RETOS SOCIALES	Dentro de la metodología Ethazi, se abre un espacio privilegiado para que las entidades que lanzan el desafío a nuestro alumnado sean entidades sociales, y el reto tenga una finalidad de transformación social.	2018	18	1242
EdF: BANCA ÉTICA	Espacio de Coordinación con el Equipo de Economía de Francisco creado en la Diócesis, para trasladar a nuestro alumnado el planteamiento que el Papa ha lanzado sobre el cuidado de la Casa Común, y nuestro papel como consumidores y actores principales en el modelo económico actual.	2022	2	824
HUERTO ESCOLAR	Proyecto para que el alumnado de NEEs trabaje competencias transversales (trabajo en equipo) como las curriculares (ciencias, matemáticas), trabajando en el huerto del colegio. Junto con el colegio San Juan.	2012	7	25

ANEXO 4-Premios Emprendimiento

CURSO	ORGANIZA	CONCURSO	PREMIO	IDEA	GRUPO	TUTOR/A
11-12	Behargintza	IV Edición	1º	EDUTROQ	DFM3	Luz Laza
12-13	Behargintza	V Edición	1º	PAPUIN	DFM3	Luz Laza
12-13	Behargintza	V Edición	Accesit	BODYBOARD SHOP	PP3	Luz Laza
12-13	Behargintza	V Edición	Accesit	HEBILLA BOX	PP3	Luz Laza
12-13	Behargintza	V Edición	Accesit	TUTEAME	ASI3	Luz Laza
12-13	Behargintza	V Edición	Accesit	BIOMBOS	SC2	Fernando Garay
12-13	DEMA	Empresari	3º	CONNECT-IN	AU3	Luz Laza
12-13	TKNIKA	Ikasenpresa	1º	PAPUIN	DFM3	Luz Laza
13-14	Behargintza	VI Edición	Accesit	STICAM	ST3	Luz Laza
13-14	El correo/G.V./TKNIKA	Start Innova	3º	PROJET DROIT	ASI3	Luz Laza
14-15	Behargintza	VII Edición	Accesit	EKOJOKO	EA3	Luz Laza
14-15	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	1º	G4	DAM3	Luz Laza
14-15	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	2º	EASYTRONIC	ST3	Luz Laza
14-15	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	5º	CANCOVER	ASI3	Luz Laza
14-15	DEMA	Ekinguna	Vídeo más votado	EASYTRONIC	ST3	Luz Laza
15-16	Behargintza	VIII Edición	Accesit	ISECURE	ASI3	Luz Laza
15-16	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	1º	GAME OVER	ASI3	Luz Laza
16-17	Behargintza	IX Edición	Accesit	SIT	PP3	Luz Laza
16-17	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	1º	SPEED UP	MI3	Luz Laza
17-18	Behargintza	X Edición	Accesit	CHAIRS FANTASY	AU3	Luz Laza
17-18	Behargintza	X Edición	Accesit	SKN ADITIVE	Exalumno AU3	Luz Laza
17-18	Behargintza	X Edición	Accesit	RASPKNOWLEGE	DFM3	Luz Laza
17-18	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	2º	RASPKNOWLEGE	DFM3	Luz Laza
17-18	DEMA	Empresari	2º	SKN ADITIVE	Exalumno AU3	Luz Laza
17-18	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	2º	NERGABABY	DFM3	Virginia Mondragón
18-19	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	2º	ANGEL RISE	DFM3	Virginia Mondragón
18-19	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	3º	OXITITAN	DFM3	Virginia Mondragón
24-25	TKNIKA	Ikasenpresa	Premio al taller de Comunicación en el Congreso	ORBITEK	SMR2	Luz Laza
24-25	El correo/G.V./ TKNIKA	Start Innova	2	EKO–SCORE	DFM3	Natalia Martín

ANEXO 5-Formaciones específicas para el desarrollo personal

CURSO 13-14		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Metodolog. activas aprendizaje	47	8
Aplicación proced. aulas técnicas	15	6
Educación emocional en el aula	36	16
Autoprotección situac. conflicto	14	8
CURSO 14-15		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Riesgos higiénicos de la voz	35	9
Actuación ante una emergencia	38	9
Resolución problemas en el aula	20	10
Metodol. activas aprendizaje (1ª)	24	10
Metodol. activas aprendizaje (2ª)	42	7
El aula con un enfoque sistémico	8	10
Pedagogía digital	13	9
Resolución de conflictos en aula	6	9
TREVA I	11	20
CURSO 15-16		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Actuación ante una emergencia	38	9
TREVA I	16	21
TREVA II	10	20
Metodol. activas aprendizaje (1ª)	32	8
Metodol. activas aprendizaje (2ª)	25	7
PRL	13	25
Riesgos higiénicos de la voz	30	9
CURSO 16-17		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Actuación ante una emergencia	78	9
Acompañamiento en duelo	6	10
TREVA I	9	20
TREVA II	9	21
PRL 2ª Parte (Básico)	9	25
Riesgos higiénicos de la voz	8	9
Normas ISO 2015	3	44
Retos-Ethazi	46	12
CURSO 17-18		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Equilia-Líderes	7	189
Equilia-Profesores	35	16
Herr. transformación corporativa	1	30
EXE	11	68
Creatividad en retos - ETHAZI	44	2
Evaluación en los retos - ETHAZI	46	2
Creatividad (formación enTknika)	1	30
Coeducación	6	30
Berritzegune-Arazo egoerak	50	4
Formación en prevención	132	3
Inglés	12	50
Project Zero	6	50
Coeducación: ESTRATEGIAS	10	5
Liderar personas val. compartidos	33	15
Comunicación y trabajo en equipo	70	10
TREVA I	9	20
TREVA II	6	20
Gestión Avanzada	2	42
Reciclaje Club evaluadores	4	30
Normas ISO 2015	3	45
Evaluaciones externas	2	120
RRII e Inteligencia competitiva	3	75
Formación Baloreak 4.0 Tknika	4	50
Ikasenpresa y emprendizaje	1	132
Coordinadores/as de aprendizaje	1	150
CURSO 18-19		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Herr. transformación corporativa	2	30
EXE	11	30
Formación para personal nuevo	5	4
Eval. feedback y calificación	39	2
EOP (formación básica Tknika)	2	70
Pedagoga TICs	1	25
Coeducación	21	3
Partehartzearen Bidean	3	24
Berritzegune-Bizikasi	6	10
Formación en prevención	160	5
Inglés	6	50
Euskera	8	160
Actuación ante una emergencia	75	2
Primeros Auxilios	77	2
Gestión Avanzada	2	85
Reciclaje Club evaluadores	3	30
Evaluaciones externas	1	120
RRII e Inteligencia competitiva	3	75
Formación Baloreak 4.0 Tknika	5	50
Ikasenpresa y emprendizaje	1	132
Coordinadores de aprendizaje	2	260
CURSO 19-20		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Curso "Entre Aulas"	6	112
Ethazi	46	1,67
Formación para personal nuevo	5	4
Taller trabajo en equipo	12	2
Taller competencias transversales	31	2
EPA - SORGYM (Tknika)	1	30
Coeducación	2	14
Ikaszabaltzen II	3	20
Sare Hezkuntza	2	4
Orientación	1	12
NEEs	4	8
Formación en prevención	22	3
Inglés	8	35
Euskera	5	160
Plataforma educativa	150	2
Project Zero	2	50
Gestión Avanzada	2	250
BIZIKASI	30	3
CVA	113	3
Formación exprés TICS	60	2
Reconocimiento la competencia	8	40
Reciclaje Club evaluadores	3	30
RRII e Inteligencia competitiva	3	75
Formación Baloreak 4.0 Tknika	3	50
Ikasenpresa y emprendizaje	1	132
Coordinadores de aprendizaje	2	260

ANEXO 5-Formaciones específicas para el desarrollo personal

CURSO 20-21		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Plataforma educativa	90	4
Gestión Avanzada	1	64
Educación Emocional	7	12
BIZIKASI II (ESO)	5	3
PE basado indagación apreciativa	10	25
Reciclaje Club evaluadores	3	10
Formación calidad al personal	185	1
Ikasenpresa y emprendizaje	1	150
Gestión de la complejidad	5	30
Coordinadoras de aprendizaje	2	150
Curso "FORMACIÓN ETHAZI"	95	5
"Los ODS en el curriculum"	155	2

CURSO 21-22		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Formación profesorado FP nuevo	6	4
Talleres Ethazi "Evaluación"	90	5
Formación profesorado FP (trans)	85	2
Formación EOP TKNIKA	1	70
Formación coordinadoras ETHAZI	2	43
Orientación	2	4
Formación en prevención	2	2
Euskera (nivel B1.2)	8	165
Plataforma EDUCAMOS	190	4
Educación Emocional	8	7
Nuevos Equipos Pedagógicos	20	9
Reciclaje Club evaluadores	2	10
Ikasenpresa y emprendizaje	1	150
Nuevas estructuras organizativas	6	30
Formación en ODS	190	4

CURSO 22-23		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Formación profesorado FP nuevo	10	2
Evaluación Competencias Transv	100	2
Evaluación competencias a QSA	3	10
Formación ELU	4	20
Evaluación por Competencias	2	15
Formación EOP TKNIKA	2	70
konpetentziak ebal dinamizatzea	5	2
Competencia digital docente	3	60
Espacios digitales avanzado/intel	3	30
Formación para Orientadores	1	14
Formación PTs	1	14
Formación Consultores	1	14
Bizikidetza eta hezkidetza	4	5
MAE berria	1	24
MAE aurreratua	1	24
Fiscalidad	1	8
Formación en prevención	66	1
Ed. Emocional Tutores/as ESO	13	11
Reciclaje Club evaluadores	3	10
Nuevas estructuras organizativas	6	30
Formación de Plan de Conciliación	5	5
Formación pilotaje huella carbono	2	20
Curso Genially	60	32
Preparación DMI Monitorización	5	60
Preparación DMI Mecanizado	2	52
Preparación DMI "otros"	1	44
Preparación ER3	2	60
Preparación IAB4	5	25
Energía eólica (Maialen Artetxe)	1	40
Formación Plan Digital FP	3	60
Formación Plan Digital ESO Bach	2	8
Digitalización FP	51	60
Digitalización ESO-Bach	65	60
Protección instalac. fotovoltaicas	1	12
Vehículo híbrido y eléctrico	1	60
Integr. renovables subestaciones	1	6
Prot. avanzadas, soluc y medición	4	6

CURSO 23-24		
FORMACIÓN	**Nº PERS.**	**HORAS/PERS.**
Formación profesorado FP nuevo	10	2
Digitalización DBH-BATX	45	20
Digitalización-formación FP	30	20
Nuevas estructuras organizativas	5	50
Plan Autoprotección	162	2
Actualización de ER (8)	71	1
Formación en prevención	1	150
Reciclaje Club evaluadores	2	10
Formación de Plan de Conciliación	6	10
Formación pilotaje huella carbono	1	50
Ed. Emocional Tutores/as ESO	18	19
Venid y Veréis	1	12
Emergencias y extinción incendios	20	4
Proyecto GARENA	25	20

Septiembre | **Diciembre** | **Junio/Julio**

Acogida Aprendices
1 a 1 secuencial

Sólo MENTORES:
1 sesión de arranque
- ¿Qué es ser mentor?
- ¿Cuál es el itinerario?
- Dudas/preguntas
- Presentación Comunidad / red de apoyo

(primeros de septiembre)

Sólo MENTORES:
1 sesión de cierre de curso
- Evaluación del recorrido

(final de curso)

Encuentro TODOS JUNTOS: Mentores y Aprendices:
- Conocerse todas las personas en el proceso (identidad/ M,V,I, historia+ Estilo del centro)
- EBI y Vídeo de Don Marcelo
- Nuevo organigrama
- Equipos de trabajo / espacios de participación

(primeros de octubre) – 1 hora de formación + posibles celebración / tomar algo

Encuentro TODOS JUNTOS: Mentores y Aprendices:
- ¿Cómo ha ido? Hitos/vivencias de aprendiz Cosas que me han dado notas (por primera vez, etc.)

(antes de vacaciones de Navidad)

Encuentro TODOS JUNTOS: Mentores y Aprendices:
- Evaluación y Celebración. Dinámica de Feedback

(final de curso)

“Encuentros Burbuja” – café Mentores con sus aprendices
- ¿Qué tal vas?
- ¿Necesitás algo?
- Funcionamiento
- Hitos en el centro

(cada 15 días mínimo)

¿Combinar la sesión de Navidad con formación identidad o competencias conversacionales? ¿Sobrecarga?

FORMACIONES EN SALA para APRENDICES
Posibles temas:
- Liderazgo
- Competencias conversacionales
- Gestión del tiempo
- Reuniones eficaces

(definir frecuencia)

Píldora formativa sobre identidad del Centro o competencias conversacionales

PROPUESTA DE CONTENIDOS DE "NUESTROS CAFÉS"

OCTUBRE	
1er CAFÉ	– Recordar quiénes somos – ¿Nos viene bien a todxs este momento para sistematizar? – ¿Qué nos pareció la convocatoria? ¿el proyecto ¿cómo os suena? – Compartir desde nuestra experiencia cuando nos propusieron ser mentor/a. – Compartir nuestro recorrido en el centro brevemente (en qué etapas hemos estado, proyectos,... qué han significado para nosotros, qué me marcó a mí al principio cuando llegué...) – Y vosotrxs, en este primer mes, ¿cómo os estáis sintiendo? ¿cómo estáis? – ¿Tenéis alguna pregunta? – El siguiente café si no hay temas propuestos, explicaremos el organigrama
2º CAFÉ	– ¿Cómo estáis? – ¿Qué tal estos 15 días? – Algo que comentar,...preguntas,... – **Tema Central: Organigrama** (explicarles el de nuevas estructuras, con nombres, pero también la estructura académica, los ámbitos con sus responsables, cómo se eligen,...los coordinadores pedagógicos, el corazón, el ED,...? – Sin nos da tiempo, podemos explicar la manera horizontal de organizarnos, cómo los propios equipos proponen la asignación, y en FP incluso los horarios,... – Todo ello desde el prisma de que aquí nos jugamos SER UNA **FAMILIA**, la calidad del trato. Tenemos estos espacios de participación y de construcción comunitaria, nuestra actitud a la hora de intervenir en ellos va a determinar si somos familia, o una guerra de intereses.

NOVIEMBRE	
3er CAFE	– ¿Cómo estáis? – ¿Qué tal estos 15 días? – Algo que comentar,...preguntas,... – **Tema central: No dar a un/a alumna/o por perdido** (estilo educativo). Se acercan las juntas, y verán de todo. Recordadles que este centro no nació para las élites, sino para levantar, dignificar a personas cuyo contexto era complicado, y no favorable para el estudio. Por lo que no podemos quitarnos al alumnado de en medio en cuanto nos molesta. Estamos aquí para buscar soluciones en equipo, y para eso están las juntas. – **Trato con el alumnado**. Si algo nos diferencia como centro es la **CERCANÍA**. A veces cuesta, pero hay que hablar mucho con el alumnado, sobre todo con el que más problemas nos da. Sacarles fuera del aula, mostrar el apoyo y la disposición a la escucha de lo que le ocurre, y a apoyarle para que consiga el objetivo.
4º CAFE	– ¿Cómo estáis? – ¿Qué tal estos 15 días? – Algo que comentar,...preguntas,... – **Semana de Navidad**. En breve le llegará un email. En este centro las semanas monográficas son claves (Navidad, Paz y la cultural), porque todo el centro trabaja el mismo tema. Y es la vía para transmitir a una los valores del centro. Hay muchas opciones de participación. Que lean la propuesta y se ubiquen donde más les guste. En Navidad les podemos explicar que pueden desde ver la peli y trabajarla, a hacer la ficha, decorar la clase, aportar a la campaña kilo, y animar,...o incluso proponer actividades en relación con el tema. Invitarles también a la celebración de Navidad del profesorado que es un encuentro entrañable. – Explicarles también que Navidad y Paz las prepara Pastoral, y la cultural entre todxs (la cultural es una bonita forma de empezar a involucrarse)

ANEXO 7-Calendario de temas a tratar en los encuentros Mentor-Aprendiz

DICIEMBRE	
5º CAFÉ	– ¿Cómo estáis? – ¿Qué tal estos 15 días? – Algo que comentar,...preguntas,... – **Tema central: Trabajo con las familias**. Estaremos en momento de llamadas a familias. Recordar lo importante que es la escucha y el acompañamiento en los casos difíciles. Mostrar afecto y comprensión. Empatizar con el sufrimiento de una familia. Y en los de éxito hacernos uno en la alegría del logro. Felicitar.
6º CAFÉ	– ¿Cómo estáis? – ¿Qué tal estos 15 días? – Algo que comentar,...preguntas,... – **Evaluación de cierre de trimestre**. ¿Cómo ha ido? ¿qué tal vamos? propuestas,... – ¿Nos vemos en la celebración de Navidad?

ENERO	
7º CAFÉ	– ¿Cómo estáis?, ¿cómo ha sido el arranque después de las vacaciones de Navidad? – Retomar temas que hayan podido quedar pendientes del trimestre anterior. – Algo que comentar, ¿alguna pregunta?,... – ¿Algún tema específico que comentar respecto a la preparación de la evaluación del segundo trimestre? – Pedir que nos hagan una valoración intermedia de la marcha del proyecto Garena. ¿Cómo valoran el proyecto?
8º CAFÉ	– Orientaciones internas: importancia de fidelizar al alumnado, no solo porque necesitemos alumnos/as, sino también porque es importante motivar al alumnado para que alcance el mayor nivel formativo posible. – Algo que comentar, ¿alguna pregunta?,...

FEBRERO	
9º CAFÉ	– ¿Cómo estáis?, ¿qué tal va todo? – Insistir en la necesidad de **CREAR COMUNIDAD**, de **HACER FAMILIA**. – Cada cosa que hacemos y el modo en el que la hacemos, repercute en el funcionamiento del Centro. Somos un todo, formamos parte de un **PROYECTO COMPARTIDO**. – Visita de la Consejera de Educación con su equipo el 26 de febrero, para conocer el Centro. Importancia de esta visita por el reconocimiento que implica.
10º CAFÉ	– No podemos olvidarnos de la necesidad de poner la **DIGNIDAD** de la **PERSONA** en el centro de toda nuestra actividad. “Las personas por encima de todo, las personas siempre lo primero”

MARZO	
11er CAFÉ	– ¿Cómo estáis?, ¿qué tal va todo? – Necesidad de entender el trabajo como un elemento de RECONSTRUCCIÓN SOCIAL y de poner en valor el potencial del Centro como ELEMENTO TRANSFORMADOR de la sociedad. – ¿Trabajamos por un sueldo a final de mes o trabajamos por algo más? ¿Hasta dónde llega nuestro compromiso? ¿Somos conscientes de las señales que emitimos a nuestro entorno?
12º CAFÉ	– ¿Cómo estáis?, ¿qué tal va todo? – Necesidad de dar visibilidad a valores y experiencias que el alumnado y las familias ponen en valor. El acompañamiento al alumnado y la relación con las familias son parte de nuestras señas de identidad, son parte de nuestros puntos fuertes y, por lo tanto, elementos a potenciar.

ANEXO 8-Participación del personal en formación - valores

CURSO	IMPARTIDOR	CONCEPTO	DESTINATARIOS	PARTICIPANTES	HORAS
17-18	Fundación EXE	Habilidades de Liderazgo Compartido	Profesorado de FPB	11	748
17-18	Equilia	Técnicas de comunicación	Profesorado ESO	35	560
17-18	Equilia	Técnicas de comunicación	Equipo pedagógico ESO	7	189
17-18	Equilia	Competencias de comunicación y trabajo eficaz en equipo	Profesorado FP	70	700
17-18	Equilia	Cómo liderar organizaciones impulsadas por personas en torno a valores compartidos	Responsables del Centro	33	495
17-18	Barrett Values Centre	Modelos, herramientas y procesos para la transformación corporativa	Txema Saénz	1	30
18-19	Fundación EXE	Habilidades de Liderazgo Compartido	Profesorado de FPB	11	330
18-19	Barrett Values Centre	Modelos, herramientas y procesos para la transformación corporativa	Sergio San Martín Miren Ruiz	2	60
19-20	Fundación EXE	"ENTRE AULAS"	Prof. FPB-ESO	6	672
19-20	Equilia	Formación para realizar la Encuesta de Valores	Todo el personal del Centro	189	378
19-20	Equilia	Presentación y análisis al DEJ de los resultados generales de la encuesta	DEJ+EP	10	50
19-20	Equilia	Presentación y análisis del de los resultados de DEJ+EP	DEJ+EP	10	30
19-20	Equilia	Presentación y análisis al personal de los resultados generales de la encuesta	Todo el personal del Centro	189	378
19-20	Equilia	Definición de MVV	Todo el personal del Centro	144	432
20-21	Equilia	Alineación marco filosófico (MVV)	Todo el personal del Centro	209	418
20-21	Equilia	Sesión de cierre con DEJ - Marco filosófico	DEJ	5	20
20-21	Equilia	Definición de FI para definición de PE	DEJ+EP	10	40
20-21	Equilia	Diseño FOAR para los GI	DEJ+EP	10	40
20-21	Equilia	FOAR para la reflexión estratégica (1º borrador)	DEJ+EP	10	40
20-21	Equilia	Generación del PE basado en la indagación	DEJ	5	200
23- 25	Equilia	Acompañamiento al Equipo Garena	Equipo Garena y Mentores	21	20
24-25	Equilia	Formación en Liderazgo Transformacional	Lideres y lideresas actuales	38	10