



## **GUÍA DISTRITAL**

### **Acogida, seguimiento y acompañamiento**

### **La Salle Distrito Arlep 2018**

<b>VERSIÓN VO7 ELABORADA POR:</b> <b>EAD</b>	<b>REVISADA POR:</b> <b>REUNIÓN CONJUNTA COMISIONES</b>	<b>APROBADA POR:</b> <b>CMEL DISTRITAL</b>
<b>FECHA: 14-05-2018</b>	<b>FECHA:</b>	<b>FECHA:</b>

En su itinerario de crecimiento toda persona necesita de referentes. Las Obras Educativas son un escenario privilegiado para poner en práctica las claves y los recursos que un educador formado y vocacional debe conocer para realizar su tarea con los niños, jóvenes y adultos a lo largo de todo su proceso de crecimiento.

*Llegar a ser lo que se puede ser*, es lo que constituye el itinerario de crecimiento de todo ser humano. Un camino necesitado de señales, faros y balizas, que orienten la propia vida. Ni vivir la vida prestada de los héroes mediáticos, ni representar el guión ya escrito de directores adultos; lo que niños, adolescentes, jóvenes y adultos quieren y necesitan son personas que, sin molestar, les ayuden a crecer y vivirse desde dentro. Y éste es el proceso que acompañamos.

Discernir, guiar, crecer, madurar, agradecer, compartir, conversar, sentir, respetar, son algunas de las acciones propias de los procesos de acompañamiento de crecimiento humano.

Conviene tener en cuenta lo que nos hemos dicho en los últimos tiempos a nivel Instituto y Distrito al respecto del acompañamiento.

En el **45° Capítulo General** además de llamadas menores en diversos puntos de los documentos finales, el núcleo temático 5 se dedica de modo explícito a este tema: formar y acompañar para ser discípulos y apóstoles. Capítulo de gran riqueza que conviene leer, en el que aborda de modo realista y global este tema. Destacamos el punto que habla del fortalecimiento de una cultura del acompañamiento para todos, concretado en la propuesta 30: “Que todos los niveles del Instituto –Regiones, Distritos/Sectores y particularmente las comunidades- contribuyan a crear una “cultura del acompañamiento” para todos los Lasalianos durante toda su vida.”

El tema estuvo también presente en la **II Asamblea MEL Distrital** y se ve reflejado en los documentos finales de la misma:

***OBJETIVO 2.4: Desarrollar una cultura del acompañamiento que facilite y potencie el crecimiento integral del educador lasaliano.***

*La 2.4.1: poner en práctica el documento “Marco distrital de selección, acompañamiento, formación, evaluación del desempeño y política de reconocimiento de los educadores.”*

*La 2.4.2: asegurar que en cada obra educativa se concrete quién o quiénes llevan a cabo el acompañamiento personal de los educadores y se facilite la estructura que lo haga posible.*

Y de nuevo estuvo presente en la primera sesión del **II Capítulo Distrital** en el que el tema del acompañamiento apareció de modo recurrente y se convirtió en una de las “puertas a abrir” en la selección previa de temas que dieron lugar a las “puertas” definitivas a abrir en los próximos años. No aparece como tema de primera línea, pero sí dentro de otros que fueron desarrollados por el Capítulo.

Por ello, y obedeciendo a la propuesta explícita de la II AMEL Distrital:

**Propuesta para priorizar el acompañamiento a las personas en las Obras Educativas del Distrito.**

*“Que el CMEL distrital arbitre los medios para que antes de finalizar el curso 2016-17 elabore una guía sobre el acompañamiento en las Obras Educativas y que esté iniciada su puesta en práctica en los próximos 4 años. Dicha guía debe estar centrada en la persona y contemplar todas sus dimensiones. Los destinatarios serán alumnos y educadores.”*

Partiendo de toda la vida que mueven nuestras comunidades educativas, hemos realizado un trabajo de reflexión que ha conducido a la elaboración del presente documento, esperando que sea una guía para dinamizar y favorecer las experiencias de acompañamiento en todas nuestras Obras, reconociendo que dinamizando este ministerio, posibilitamos el bienestar personal y espiritual de los lasalianos y lasalianas (niños, jóvenes y adultos), además de generar experiencias de crecimiento personal y en la fe.

Teniendo presente los diferentes significados que se le ofrecen al término *acompañamiento* en función de la realidad personal de cada uno, de su recorrido personal, del ámbito donde se desenvuelve, es importante ofrecer el significado que en el presente documento se le va a ofrecer a cada uno de los siguientes términos: acogida, seguimiento, acompañamiento.

Se ofrece a continuación la conceptualización de lo que entendemos, en La Salle, como procesos de acogida, seguimiento y acompañamiento:

**a) ACOGIDA:**

Definición:

Atención a las personas en su proceso de incorporación a la Obra Lasaliana asegurando un adecuado conocimiento inicial, incardinación básica, adquisición de habilidades adecuadas y encuentro de referentes personales iniciales, así como un adecuado bienestar que facilite el proceso personal subsiguiente como educador, educando, familia o PAS.

Puntos de referencia en la ACOGIDA:

- Proceso temporal: un máximo de tres meses desde la llegada de la persona a la Obra Educativa.
- Implicación institucional de varias personas coordinadas entre sí para realizar este proceso.
- Estandarización de los procedimientos iniciales.
- Lo esencial es la acogida, asegurando que la persona, primeramente, se sienta “parte de”.

**b) SEGUIMIENTO:**

Definición:

Atención individualizada a las personas que forman parte de nuestro proyecto educativo para estar a su lado en sus itinerarios, atendiendo a la evolución y desarrollo de su proceso como educadores, educandos, familias, Asociados, Hermanos. Se tiene en cuenta, también, aunque de forma adaptada a cada perfil, los aspectos personales, vitales y espirituales que van apareciendo en el proceso. Este seguimiento se realiza de manera institucional, sistemática y procesual.

Puntos de referencia en el SEGUIMIENTO:

- Sistemático y organizado (con temporalización establecida y fijada de entrevistas y acciones de seguimiento).
- Busca que la persona haga proceso.
- Iniciativa institucional (es la persona que realiza el seguimiento, habitualmente, el que convoca y garantiza el proceso de entrevistas y acciones de seguimiento).
- Existe un registro de entrevistas y actuaciones. Se cuida la realización del mismo

aun cuando el seguimiento sea delegado por el responsable del mismo a otra persona.

- Existen momentos de evaluación en el proceso.
- Se dan sugerencias de acción, formación, fijación de nuevos objetivos, por parte de las personas que realizan el seguimiento a las personas objeto del seguimiento y siempre de acuerdo con la persona seguida.
- Es un proceso establecido para todas las personas que forman parte de la obra y de la Comunidad educativa.

### **c) ACOMPAÑAMIENTO:**

#### Definición:

Relación personal, libre y voluntaria que tiene como finalidad: hacer camino con las personas en su proceso de crecimiento humano (antropológico-existencial) y espiritual para un desarrollo integral en todas las dimensiones de la persona: psicológica, existencial y de fe.

Los encuentros pueden ser sistemáticos (deben serlo al comienzo del proceso e ir siendo más puntuales o esporádicos en la medida que la persona toman la vida en sus manos) o puntuales, en medio de la vida y la iniciativa la toma la persona acompañada.

#### Puntos de referencia en el ACOMPAÑAMIENTO:

- Voluntariedad e intencionalidad por parte del acompañado y acompañante.
- Acompañante con suficiente preparación y buscado por el acompañado.
- Acuerdo de realizar el acompañamiento entre acompañante y acompañado, en el que se fijan de modo claro, entre ambos, los modos de funcionamiento en ese acompañamiento.
- Busca el crecimiento personal del acompañado en todas sus facetas (antropológicas, existenciales y espirituales).
- El protagonismo es del acompañado.
- El acompañante aparece como compañero de camino.

## **3.1 CONCEPTOS GENERALES**

### **A. INTRODUCCIÓN**

Los primeros días, y en ocasiones, las primeras semanas de la persona recién llegada tienen una importancia crucial en el establecimiento de un vínculo emocional con la Obra Lasaliana, que incidirá positivamente en su satisfacción y en la calidad del cometido que lleve a cabo. Una buena acogida contribuye a que la persona que se incorpora realice mejor su trabajo, a que conozca su lugar en la organización y se sienta más comprometida y a gusto, mostrando así un positivo sentimiento de pertenencia, que sin duda facilitará su misión.

### **B. DEFINICIÓN**

En La Salle entendemos que la acogida supone la atención a las personas en su proceso de incorporación a la Obra Lasaliana, asegurando un adecuado conocimiento inicial, incardinación básica, adquisición de habilidades adecuadas y encuentro de referentes personales iniciales, así como el necesario bienestar que facilite el proceso personal subsiguiente como educador docente o no docente, educando o familia.

Es por esto que se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Es un proceso temporal que abarca como máximo los tres primeros meses desde la llegada de la persona a la Obra.
- Por nuestra convicción en el sentido de Comunidad es fundamental la implicación institucional de varias personas coordinadas entre sí para realizar este proceso.
- La estandarización de los procedimientos iniciales.
- El sentimiento de pertenencia como eje del proceso.

### **C. OBJETIVOS**

El plan de acogida es un protocolo de actuaciones cuyo objetivo es facilitar la integración de los nuevos miembros de la Comunidad Educativa en la Obra Lasaliana y en los procedimientos y proyectos que en ella se desarrollan.

Pretende los siguientes objetivos:

- Facilitar la incorporación de los educadores docentes y no docentes, educandos, y

- familias nuevas en la Obra.
- Conseguir que la persona que se incorpora se sienta acogida por la familia lasaliana, conozca la dinámica de la Obra, la organización y su funcionamiento.
  - Facilitar el conocimiento, comprensión, aceptación y adhesión al Carácter Propio de la Red de Obras La Salle y al Proyecto Educativo de la Obra.
  - Procurar los medios que faciliten una adecuada adaptación en el ámbito social, a través de encuentros, estructuras de comunicación y de participación.
  - Iniciar el conocimiento de la estructura y funcionamiento de la Obra y de la Red de Obras.
  - Promover el desarrollo paulatino de la identidad y del sentido de pertenencia a la Institución.
  - En el caso de los profesores y personal no docente, facilitar los instrumentos y protocolos necesarios para el inicio de su desempeño profesional en la Obra.

## **D. DESTINATARIOS**

Por sus características particulares, establecemos los siguientes destinatarios:

- a) Alumnado nuevo y, en consecuencia, sus familias
- b) Personal laboral, directo o subsidiario y voluntarios de nueva incorporación en la Obra:
  - 1. Profesorado nuevo.
  - 2. Otros educadores con presencia en aula o actividad docente.
  - 3. PAS: administradores, secretarios, recepcionistas.
  - 4. Otros PAS: limpieza, mantenimiento, monitores de comedor, etc.
  - 5. Educadores de SalleJoven y catequistas.
  - 6. Monitores deportivos.
  - 7. Monitores de actividades extraescolares.
  - 8. Coordinadores de actividades,

## **E. METODOLOGÍA**

La metodología debe ser participativa, que promueva la implicación activa de toda la comunidad educativa, aunque los responsables directos sean la Dirección, el Equipo Directivo y el grupo de profesores “tutores” elegidos para determinadas acciones.

Ha de ser globalizada, de forma que recoja aspectos de atención personal y aspectos de carácter profesional, pedagógicos, de organización, funcionamiento y conocimiento de la Obra y de la Institución.

Debe, por tanto, contemplar la realización de entrevistas individuales y reuniones conjuntas si se da la circunstancia de que sean varias las personas que se incorporan a la Obra. En estas reuniones conjuntas, serán esenciales los temas relacionados con la presentación del Carácter Propio, el Proyecto educativo de la Obra y elementos básicos de su organización y funcionamiento. Creemos que son aspectos que es bueno que escuchen y asimilen de forma conjunta.

Los documentos que se entreguen deben seleccionarse y formar parte de una “carpeta de materiales para la acogida de las personas en la Obra”, bien definida, de forma que pueda controlarse su entrega y organizar su explicación y presentación.

Todos los responsables de la acogida deben ser concedores de la incorporación de un nuevo miembro en la Obra con anterioridad y conocer muy bien cuáles son sus funciones y responsabilidades. La Dirección y el Equipo Directivo se encargarán de asignar especialmente la función del “profesor tutor”.

## **F. RESPONSABLES**

- Dirección General.
- Direcciones o Coordinaciones de Etapas o Sección.
- Responsable de Pastoral, Justicia-Paz.
- Orientador.
- Profesor tutor
- Profesor compañero de curso o materia.
- Personal de secretaría/administración.
- Responsable TIC
- Equipo de Misión
- Director de la Comunidad de Hermanos (si la hubiera) o responsable de Comunidad lasaliana de referencia.

## **G. DOCUMENTACIÓN**

Es muy importante que la documentación sea presentada y explicada con la profundidad adecuada y por parte de la Dirección o de algún miembro del Equipo Directivo, asignado/ delegado para esta función.

No será necesario que todos los documentos se entreguen en papel, aunque sí es importante facilitar su ubicación en los espacios físicos o digitales destinados a tal efecto, como por ejemplo la sala de profesores o en la red.



## 3.2 DESARROLLO DEL PROCESO DE ACOGIDA

### A.- ACOGIDA A LOS EDUCADORES.

#### A.1- ACOGIDA A PROFESORES

Quando un profesor nuevo llega a la Obra, corresponde a la Dirección y al Coordinador de Etapa las atenciones primeras y las informaciones generales necesarias

#### DIRECCIÓN / EQUIPO DIRECTIVO

1. Recibir al profesor nuevo y presentarlo a los demás miembros del Equipo Directivo y a sus compañeros. Es la acogida institucional.
2. La presentación de la Obra. En las primeras entrevistas o reuniones, se plantearán los objetivos siguientes:
  - A. Dar a conocer los documentos fundamentales de la Obra: Carácter Propio (Presentación de la Institución, Distrito, Sector...), Proyecto de Misión, Proyecto Educativo, Código Ético, Reglamento de Régimen Interior, Plan de convivencia, nombrar si existe en la Obra la estructura de Gestión de Calidad, Documento Marco de Evangelización, Marco Distrital de Aprendizaje Cooperativo, Nuevo contexto de Aprendizaje, Guía de acogida propia de la Obra...  
Ideas claras y fundamentales con la explicación adecuada, (aunque se le faciliten los documentos es importante no sólo presentar, sino también explicar).
  - B. Explicar el MODELO ORGANIZATIVO  
Informar de todos los servicios de la Obra, sus responsables y forma de funcionamiento.  
Información general: PGA
    - Organigrama
    - Responsables y representantes
    - Oferta Educativa
    - Horario general de la Obra
    - Cauces de comunicación entre el profesorado
    - Proyectos institucionales en los que participa la Obra
    - Departamentos o grupos de trabajo consolidados en la Obra.
    - Calendarios:
      - Calendario
      - Calendario de reuniones
      - Calendario de evaluaciones y reuniones de equipos docentes
      - Calendario de evaluaciones de alumnos

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calendario de reuniones del Claustro.             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Normas de funcionamiento a nivel general: Secretaría C. Ponerle en contacto con su profesor-tutor o compañero-tutor y explicarle su función.</li> </ul> </li> <li>3. Escuchar las primeras impresiones, necesidades y expectativas del profesor nuevo.</li> <li>4. Facilitar el contacto y el encuentro con la Comunidad de Hermanos o de Referencia.</li> <li>5. Responsabilizarse del seguimiento general.             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Entrevistas del plan de acogida</li> <li>b) Registro de entrevistas.</li> <li>c) Explicarle el plan de seguimiento en global y las personas que intervienen, así como los procesos que desempeña cada uno.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>RESPONSABLE DE ETAPA</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mostrar las instalaciones de la Obra y de forma especial las de la etapa en la que el profesor se ubicará.</li> <li>2. Aportar todos los datos de interés sobre la organización de la Etapa.</li> <li>3. Presentar algunos documentos, más relacionados con aspectos pedagógicos, curriculares, metodológicos y de convivencia.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tareas que tiene que asumir como profesor y como tutor, si fuera el caso.</li> <li>b. Reuniones con los equipos docentes,...líneas del trabajo en equipo.</li> </ol> </li> <li>4. Ponerle en contacto con el Jefe del Departamento, o ciclo educativo, según esté asignado a una u otra etapa, al cual pertenecerá y/o con el compañero que imparte la misma materia.</li> <li>5. Informarle sobre el uso, reserva y funcionamiento de las salas de usos múltiples o con Tecnologías de la Información, dotándole de los permisos pertinentes.</li> <li>6. Formarle en los siguientes aspectos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Destrezas y habilidades básicas para el desarrollo profesional.</li> <li>○ Funcionamiento de registros, protocolos de calidad.</li> <li>○ Registros de relación con las familias.</li> <li>○ Uso de Sallenet, intranet local, intranet distrital.</li> <li>○ ¿Cómo situarse en el aula? Claves de relación con los alumnos.</li> <li>○ Metodología utilizada en la Obra...</li> </ul> </li> <li>7. Informarle sobre el alumnado:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Presentar al profesor nuevo a sus alumnos.</li> <li>○ Características generales de los grupos, horarios, listados, ...</li> <li>○ Asistencia y cumplimiento del horario.</li> <li>○ Registro de las ausencias.</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comunicación de las ausencias a las familias.</li> <li>○ La atención a la diversidad en la Obra y los procedimientos para realizar consultas al Departamento de Orientación.</li> <li>○ Actuaciones dirigidas al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.</li> <li>○ Normas de conducta de la sección o etapa.</li> <li>○ La evaluación.</li> </ul> <p>8. Orientarle sobre la relación con las familias. Estilo de entrevista...</p> <p>9. Resolver cuantas dudas pueda plantearle el profesor nuevo.</p>
<b>RESPONSABLE DE PASTORAL / JUSTICIA / PAZ / HARA</b>	<p>1. Explicarle las líneas de la acción pastoral en la Obra.</p> <p>2. Formarle en las acciones que debe desarrollar, facilitándole la documentación necesaria.</p> <p>3. Informarle y formarle sobre las acciones relacionadas con la acción Pastoral: Reflexión de la mañana, celebraciones, HARA, campañas solidarias, PAR, voluntariado, grupos-catequesis, Salle Joven, etc.</p>
<b>RESPONSABLE DE ORIENTACIÓN</b>	<p>1. Presentar los elementos claves del Plan de Acción Tutorial, atención a la diversidad y las líneas de trabajo específicas si va a desempeñar tareas de tutor en algún grupo.</p>
<b>RESPONSABLE TIC</b>	<p>1. Presentar los módulos básicos de la plataforma Sallenet que debe usar en su labor diaria, tanto como profesor como si se le encomienda una tutoría.</p>
<b>COMPAÑERO (Profesor de referencia materia/nivel)</b>	<p>1. Facilitarle información detallada sobre la programación docente, los materiales y las características de los alumnos y las familias. Normas, hábitos y clima del aula.</p> <p>2. Informarle sobre aspectos más específicos de la organización del Nivel o Etapa. Aspectos que dependen de los acuerdos tomados en las reuniones de coordinación docente.</p> <p>3. Ponerle al corriente del trabajo realizado, del punto del que se parte y de los materiales que se utilizan, así como de aspectos metodológicos y recursos didácticos. Procedimientos de evaluación.</p> <p>4. Orientarle en la línea de seguimiento del aprendizaje de los alumnos.</p> <p>5. Informarle sobre la ubicación de documentos, etc.</p> <p>6. Proporcionarles orientación, asesoramiento y refuerzo centrados en el desarrollo de las competencias básicas para el desarrollo profesional.</p>
<b>RESPONSABLE DE SECRETARÍA / ADMINISTRACIÓN</b>	<p>1. Facilitarle la cumplimentación de datos personales y trámites burocráticos.</p>

<b>PROFESOR TUTOR/</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyar las tareas del plan de acogida.</li> <li>2. Orientarle sobre el entorno.</li> <li>3. Servir como punto de referencia ante posibles dudas o necesidades que le surjan en el día a día.</li> <li>4. Facilitar el conocimiento de los recursos que están a su disposición.</li> <li>5. Ayudarles a superar las exigencias o demandas del ejercicio de la profesión en un contexto concreto.</li> <li>6. Facilitarle la incorporación en el grupo de compañeros, promover las relaciones interpersonales y la participación.</li> <li>7. Fomentar la implicación, compromiso y colaboración entre los miembros de la institución.</li> <li>8. Seguimiento y valoración, aportando información al Equipo Directivo sobre la adaptación y evolución de la persona.</li> <li>9. Apoyarle en el seguimiento de las normas básicas de actuación de un buen educador lasaliano: puntualidad, orden, equilibrio, silencio, preparación de las clases evitando improvisaciones, prudencia, cultivo de la interioridad, etc.</li> <li>10. Mostrar cercanía, en el día a día, en las cosas sencillas de la dinámica de la Obra. Adelantarse y prever sus dificultades y necesidades para ofrecerle seguridad en su tarea diaria, en sus rutinas.</li> </ol>
------------------------	--

**PROPUESTA DE ESTRATEGIA**

- Registro de documentación entregada: puede entregarse al profesor de nueva incorporación un listado de documentos para que verifique si dispone de los necesarios para iniciar su labor.
- En algunas Obras suele establecerse un día de inicio de curso para reunir a todos los profesores nuevos y realizar una sesión de acogida en la que participan todos los responsables que se indican. En esta sesión también participa el Director de la Comunidad (en caso de ser diferente persona a la Dirección de la Obra Educativa) e invitar a los profesores nuevos a conocer a la Comunidad de Hermanos, los locales de la Comunidad, etc. En su caso lo haría el Responsable de la Comunidad de Referencia.

## **A.2- ACOGIDA A EDUCADORES DE SALLEJOVEN Y CATEQUISTAS**

**DELEGADO DE PASTORAL / JUSTICIA / PAS /HARA**

1. Recibir al nuevo Catequista-animador de grupos cristianos, Monitor de Salle Joven y explicarle las líneas básicas de la Acción pastoral de la Obra.
2. Presentarlo a los demás catequistas si no los conociera.
3. Formarle en las acciones que debe desarrollar, facilitándole la documentación necesaria propia de cada Obra.
4. Informarle y formarle sobre las acciones relacionadas con la acción Pastoral: celebraciones, HARA, campañas solidarias, PAR, voluntariado, grupos-catequesis, Salle Joven, etc..
5. Presentarle a la Dirección o a la Coordinación de la Etapa en la que se encuentran los catequizandos.
6. Presentarle al Director de la Comunidad de Hermanos o al Responsable de la Comunidad Lasaliana de Referencia.

## **A.3- ACOGIDA AL PAS**

Cada Obra educativa tiene un funcionamiento específico en este apartado. Según la función del personal de administración y servicios puede darse la circunstancia de que se contrate directamente por la Obra educativa, o por el contrario, que este personal se incorpore desde una subcontratación o empresa vinculada a la obra de manera indirecta.

**DIRECTOR**

1. Advertir al conjunto de la Comunidad educativa de la nueva incorporación del PAS con anterioridad a su inicio laboral.
2. Indicar las funciones que deberá realizar mostrándole (en caso de que la Obra esté inmerso en procesos de calidad) su ficha de lugar de trabajo donde aparezcan sus tareas asignadas.
3. Coordinar encuentros con la persona a la cual sustituya o complemente (siempre que sea posible) para no caer en solapamientos de tareas, dudas, etc.
4. Coordinar con la secretaría y la administración los temas de carácter burocrático.

## **B. ACOGIDA A LAS FAMILIAS**

### **CONSIDERACIONES GENERALES**

La familia de un alumno entrega lo más preciado que posee y nos confía la educación /coeducación integral de su hijo/a. Por ello debe sentirse también acogida y experimentar una sensación de pertenencia a la Obra escogida y por extensión a la Institución que representa.

Cada Obra educativa tiene establecidos, dentro de su agenda, dos momentos de especial importancia: el *periodo de matriculación*, donde se atiende a los alumnos junto a sus familias en un intento de mostrar nuestro Proyecto Educativo Lasaliano y las *jornadas de sensibilización* al comienzo de curso, donde, de forma general, se muestran a los nuevos alumnos las características fundamentales de la Obra y sus instalaciones. Estos dos momentos suelen variar de unas Obras a otras en función, fundamentalmente, de la etapa educativa de los educandos.

Es importante contemplar también la incorporación puntual de nuevos alumnos y familias. En esos momentos se requiere un modelo personalizado de acogida.

<b>B.1- ACOGIDA A LAS FAMILIAS</b>	
<b>ACOGIDA PERSONAL.</b>	
<b>DIRECTOR / EQUIPO DIRECTIVO</b>	<p><b>Siempre que sea posible</b>, mediante una entrevista entre la Dirección / Equipo directivo y la familia.</p> <p><b>Se contempla:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación del Ideario de la Obra</li> <li>● Aclaración de dudas en torno a la propuesta educativa, el estilo, la forma de relación con las familias.</li> <li>● Lengua de comunicación.</li> <li>● Motivo de elección de la Obra.</li> <li>● Situación familiar (datos fundamentales).</li> <li>● Situación académica del alumno.</li> </ul> <p><b>EN LA INCORPORACIÓN INDIVIDUAL COMENZADO EL CURSO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reunión con Dirección / Equipo directivo para presentar los aspectos reflejados en el punto anterior.</li> <li>● Reunión con tutor para establecer el primer contacto y facilitar todos los procesos propios de la incorporación a una nueva obra: horarios, materiales, normas de funcionamiento, etc...</li> </ul>
<b>ACOGIDA EN GRUPO</b>	
Como acogida suele haber dos momentos de acogida a las familias en grupo, el que se realiza en el proceso de matriculación y el que se realiza a comienzo de curso coincidiendo con la reunión con todas las familias.	
<b>EN LA REUNIÓN DURANTE EL PERÍODO DE MATRICULACIÓN</b>	

<p><b>DIRECCIÓN / EQUIPO DIRECTIVO</b></p>	<p>1. Dar a conocer el Proyecto Educativo de la Red de Obras La Salle. Ideas claras y fundamentales con la explicación adecuada, (aunque se le faciliten los documentos) es importante no sólo presentar, sino también explicar.</p> <p>2. Mostrar el Modelo Organizativo. Informar de todos los servicios de la Obra, sus responsables y forma de funcionamiento. Información general: PGA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsables y representantes.</li> <li>– Oferta Educativa.</li> <li>– Horario general de la Obra.</li> <li>– Normas de funcionamiento a nivel general: Secretaría.</li> </ul>
<p><b>PROFESOR TUTOR DEL ALUMNO/A</b></p>	<p>1. Mostrar las instalaciones de la Obra y de forma especial las de la etapa en la que el alumno se ubicará.</p> <p>2. Aportar todos los datos de interés sobre la organización y funcionamiento de la Obra y de su sección.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Horario de la Etapa.</li> <li>– Calendarios: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calendario de la Etapa.</li> <li>▪ Calendario de reuniones con las familias.</li> <li>▪ Calendario de evaluaciones de alumnos.</li> <li>▪ Normas de conducta.</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Resolver cuantas dudas pueda plantearle la familia del nuevo alumno.</p>
<p><b>EN LA REUNIÓN A COMIENZO DE CURSO</b></p>	
<p><b>B.1 DIRECCIÓN / EQUIPO DIRECTIVO</b></p>	<p>1. Dar a conocer el Plan anual de obra y de etapa</p> <p>2. Presentar el lema del curso</p> <p>3. Presentar las novedades organizativas del colegio en el nuevo curso.</p>
<p><b>B.3 PROFESOR TUTOR DEL ALUMNO/A</b></p>	<p>1. Informar a los profesores de los datos más relevantes que se dispongan del nuevo alumno y su familia.</p> <p>2. Coordinar al Equipo de profesores en la labor de acogida.</p> <p>3. Cuidar la primera entrevista que se tenga con ellas para recoger/ofrecer toda la información necesaria para el normal desarrollo de la relación educativa.</p> <p>4. Mantener la relación fluida con la familia.</p> <p>5. Evaluar el proceso de acogida.</p>

## C. ACOGIDA A LOS ALUMNOS

### CONSIDERACIONES GENERALES

Cada Obra educativa tiene establecidos, dentro de su agenda, dos momentos de especial importancia: el *periodo de matriculación*, donde se atiende a los alumnos junto a sus familias en un intento de mostrar nuestro Proyecto Educativo Lasaliano y las *jornadas de sensibilización* al comienzo de curso, donde, de forma general, se muestran a los nuevos alumnos las características fundamentales de la Obra y sus instalaciones. Estos dos momentos suelen variar de unas Obras a otras en función, fundamentalmente, de la etapa educativa de los educandos.

Por ello, nos centramos en aquellos alumnos que se incorporan a nuestras Obras de forma individualizada y en grupos que ya se encuentran establecidos y conocen la dinámica educativa lasaliana.

Dos son las posibilidades con las que nos encontramos:

1.- INICIO DE CURSO: Si es posible, mostrarle junto a sus padres o tutores legales las instalaciones de la Obra, especialmente las que va a utilizar regularmente. Del mismo modo presentarle al PAS y al Equipo docente que le sirva como referencia según la organización de cada Obra. Explicarle lo que se espera de los alumnos en la Obra en relación a funcionamiento básico del día a día (esta tarea puede realizarla el Jefe de estudios o el Coordinador de Etapa o Sección conjuntamente con el tutor que vaya a tener asignado el alumno). Finalmente presentarle, como cada Obra decida, en el acto de inicio de curso que habitualmente se lleva a cabo la primera semana de curso.

2.- DURANTE EL CURSO: Si el alumno se incorpora una vez ha comenzado el curso, se le debería acoger según el punto 1, salvo la presentación pública en el acto de inicio de curso. En este caso, sería interesante la figura del compañero o compañeros que fueran su referencia ante las dudas que le pudieran surgir además de su tutor.

<b>C.1.- ACOGIDA A LOS ALUMNOS</b>	
<b>RESPONSABLE DE ETAPA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mostrar las instalaciones de la Obra y de forma especial las de la etapa en la que el alumno se ubicará.</li> <li>2. Presentarle a su profesor tutor.</li> </ol>
<b>PROFESOR TUTOR DEL ALUMNO/A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar una entrevista personal con el nuevo alumno para recoger la información necesaria que facilite su incorporación a la Obra (situación académica previa, situación relacional, primeras impresiones, necesidades...) y generar vínculos que le den seguridad en su incorporación.</li> <li>2. Realizar actividades de sensibilización con los nuevos compañeros de clase (integración cultural, social... mostrando especial empatía con el nuevo compañero).</li> <li>3. Nombrar al compañero o compañeros que harán la función de "tutores" al inicio de la incorporación del alumno a la Obra.</li> </ol>



## D. ACOGIDA DE OTRO TIPO DE PERSONAL

### D.1- ACOGIDA DE OTRO TIPO DE PERSONAL

Puede tratarse de monitores, si la obra dispone de clubes deportivos, organizaciones de actividades extraescolares... en este caso se debe informar a las personas con las que va a tener relación directa.

#### DIRECTOR O AL RESPONSABLE DE DICHA ACTIVIDAD

1. Recibir a la persona y explicarle el ideario de la Obra y la Institución.
2. Indicar las funciones que deberá realizar mostrándole (en caso de que la Obra esté inmersa en procesos de calidad) su ficha de lugar de trabajo donde aparezcan sus tareas asignadas.
3. Coordinar un encuentro con su responsable directo, por ejemplo, con el Coordinador de actividades extraescolares, con el Coordinador de los clubes deportivos de la Obra, si los hubiera...

## 4.1 CONCEPTOS GENERALES

### A. INTRODUCCIÓN

Entramos en la parte más amplia de esta guía al recogerse, de modo detallado, todos los colectivos a los que realizar seguimiento en nuestras Obras.

El seguimiento comienza en el momento en que finaliza el proceso inicial de acogida en el que la persona efectiva y afectivamente se ve ya incardinada en la Obra y con los suficientes recursos como para desenvolverse básicamente.

Será un proceso continuo para las personas que están en cada Obra. Todos necesitamos tener al lado compañeros de camino que nos ayuden en nuestro crecimiento y evolución.

El proceso de seguimiento, vivido sanamente y con fuerte sensación de ser ayudado, puede abrir la puerta de un acompañamiento más personal (tercera parte de esta guía).

### B. DEFINICIÓN

En La Salle entendemos el seguimiento como la atención individualizada a las personas que forman parte de nuestro Proyecto Educativo para estar a su lado en sus itinerarios, atendiendo a la evolución y desarrollo de su proceso como educadores, educandos, familias, personas en proceso de asociación, Asociados y Hermanos. Se tendrán en cuenta, también, otros aspectos personales, vitales y espirituales que puedan aparecer en el proceso, en función de la realidad de cada destinatario. Este seguimiento se realiza de manera institucional, sistemática y procesual.

#### Puntos de referencia en el SEGUIMIENTO:

- Sistemático y organizado (con temporalización establecida y fijada de entrevistas y acciones de seguimiento).
- Busca que la persona haga proceso.
- Iniciativa institucional (es la persona que realiza el seguimiento, habitualmente el que convoca y garantiza el proceso de entrevistas y acciones de seguimiento).
- Existe un registro de entrevistas y actuaciones.
- Existen momentos de evaluación en el proceso.
- Se dan sugerencias de acción, formación, fijación de nuevos objetivos, por parte de las personas que realizan el seguimiento a las personas objeto del seguimiento y siempre de acuerdo con la persona seguida.
- Es un proceso establecido para todas las personas que forman parte de la Obra y de la comunidad educativa

## C. OBJETIVOS

- Posibilitar un ambiente de cercanía y confianza en el que cada persona se sienta acogida y cuidada por la Obra e Institución a través de personas que le dan vitalidad.
- Posibilitar que cada persona haga, del modo más adecuado posible, un proceso personal dentro de la función específica que lleva a cabo dentro de la Obra (académica, profesional, evangelizadora, administrativa, etc.).
- Asegurar que los procesos que se llevan a cabo en la Obra se realizan de modo adecuado posibilitando que produzcan el máximo fruto posible para las personas.
- Asegurar que cada persona desarrolla todas sus potencialidades en el desempeño requerido tanto en lo profesional como en el ser de educando. Desempeño que será evaluado mediante herramientas pertinentes.
- Asegurar el avance de la persona en la línea educativa, evangelizadora e identitaria.

## D. DESTINATARIOS

1. Profesores nuevos (1° a 3°- 4° año).
2. Profesores.
3. Otros educadores con presencia en aula o actividad docente.
4. PAS: Administradores, Secretarios, Recepcionistas.
5. Otros PAS: limpieza, mantenimiento, monitores de comedor, etc.
6. Educadores de Salle Joven y catequistas.
7. Monitores deportivos.
8. Monitores de actividades extraescolares.
9. Coordinadores de actividades, niveles, secciones, líderes intermedios.
10. Profesor - tutor
11. Coordinadores de actividades,
12. Equipo Directivo: Director, Jefes de Estudios, Coordinadores de Etapa o Sección, Encargado de Pastoral.
13. Directivos salientes.
14. Alumnos.
15. Asociados.
16. Hermanos.

## E. METODOLOGÍA

El seguimiento estará basado en un talante personal de cercanía, preocupación y ocupación efectiva de tiempos para realizarlo.

La metodología habitual será el encuentro personal (entrevista formal o informal, según casos) entra la persona seguida y la persona que realiza el seguimiento.

En determinadas ocasiones puntuales se utilizará una metodología de encuentro o reunión grupal.

La iniciativa la tomará, habitualmente, la persona que realiza el seguimiento, pudiendo realizarse, sin embargo, a demanda de la persona seguida.

Para ello se informará del encuentro a la persona, pudiendo, según colectivos, establecerse fecha de encuentro en una lista más o menos pública. La persona seguida tendrá claro el objeto del seguimiento.

Cada encuentro de seguimiento contará con un guión básico que la persona que realiza el seguimiento adaptará a la realidad concreta en la que realiza el seguimiento y a la persona concreta a la que sigue.

Cada encuentro tenido quedará registrado por doble vía: registro cuantitativo, indicando que se ha tenido el encuentro, y registro de los aspectos significativos surgidos en el encuentro, para tener en cuenta de cara a futuros encuentros y favorecer la perspectiva de proceso.

Imperará en todo encuentro la cercanía, la confidencialidad, la preocupación por el otro, así como por que los procesos objetivos como persona, como profesional o educando, se den de forma adecuada, potenciando una optimización cada vez mayor de los mismos.

## **F. RESPONSABLES**

Para cada uno de los colectivos sobre los que realizar seguimiento se propone un último responsable cuya función es asegurar que el proceso de seguimiento se produzca en tiempo y forma.

Para la mayoría de procesos de seguimiento el último responsable será el Director de la Obra, si bien para algunos procesos lo será el Equipo de Animación del Sector o el H. Visitador que corresponda.

De igual modo, este último responsable es el que asegura la coordinación si hubiese distintas personas haciendo seguimiento a unas mismas personas seguidas.

Para una visión detallada de los responsables, ver el esquema-resumen del punto 8.

## **G. PERSONAS QUE REALIZAN EL SEGUIMIENTO**

En el despliegue de esta guía, se especifican las personas que realizan el seguimiento en cada uno de los colectivos sobre los que se da ese seguimiento y es el último responsable el que determina y asegura que sean ellos.

De modo puntual estas personas designadas podrían delegar la ejecución del proceso de seguimiento en otras personas bajo su supervisión.

- Nota aclaratoria: Entendemos que, en muchos de los procesos de seguimiento, el último responsable es el Director de la Obra. Lo es como de tantos otros procesos que se dan en la misma lo cual no quiere decir que no delegue y confíe en los miembros de la Comunidad Educativa que llevan directamente los procesos de seguimiento, que será lo habitual. Deberá preocuparse, no obstante, de que los procesos sigan su curso de modo adecuado en todos los casos. En caso de Obras muy grandes, esta responsabilidad estará repartida entre los miembros del Equipo Directivo.
- En caso de producirse la delegación, deberá quedar por escrito la persona en la que se delega, así como las razones de esa delegación. La persona que realiza seguimiento por delegación, realizará todos los trámites requeridos con el material consignado (entrega de circular-convocatoria, uso de guión de entrevista, registro de entrevista, etc.).

## 4.2- DESARROLLO DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO

<b>A.- SEGUIMIENTO A PROFESORES DE 1º A 3º-4º AÑO</b>		
Último responsable del seguimiento:	Director de la Obra – DFAS	
Personas que realizan el seguimiento:	Director, Jefe de Estudios, Equipo Directivo, Coordinadores de Etapa o Sección, Tutor acompañante-mentor, Equipo de Animación del Sector.	
Otras personas que pueden realizar el seguimiento:	Personas en las que puede delegar bien el director, bien el Jefe de estudios o los Coordinadores de Etapa o Sección. Dado el momento de estos profesores no parece recomendable el hacerlo.	
<b>PROCESO</b>		
	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>DIRECTOR</b>	Contacto y seguimiento personal del profesorado de nueva contratación.	<u>1º AÑO</u> : 2 entrevistas personales anuales, en el 1º y 3º trimestre. 1º trimestre: <i>acogida</i> : tras la contratación, un encuentro personal y más adelante <i>1ª entrevista personal</i> . 3º trimestre: <i>2ª entrevista</i> . <u>2º Y 3º- 4º AÑO</u> : una entrevista personal anual en el 3º trimestre
<b>RESPONSABLE DE ETAPA</b>	Seguimiento personal del profesorado de su Sección de reciente contratación sobre temas pedagógicos.	<u>1º AÑO</u> : Mínimo 3 sesiones en que pasará por la clase del profesor nuevo a lo largo del 1º, 2º y 3º

		<p>trimestre. Teniendo después una entrevista para dar feed-back.</p> <p><u>2° AÑO:</u> 2 encuentros, uno en el 1° trimestre y otro en el 2°.</p> <p><u>3°-4° AÑO:</u> 1 encuentro en el 1° o 2° trimestre...para dialogar sobre temas pedagógicos.</p> <p>Seguimiento en el aula.</p>
<b>EQUIPO DIRECTIVO</b>	Contacto y seguimiento grupal del profesorado de nueva contratación.	Un encuentro a la vuelta de cada encuentro sectorial de formación.
<b>PROFESOR-TUTOR</b>	Acompañar al profesor recién contratado en lo más elemental y cotidiano de la vida de la Obra de modo que se sienta acogido y orientado. Acompañar el profesor en lo cotidiano, y fundamentalmente en la percepción y adquisición del estilo y carisma lasaliano.	Lo que el profesor nuevo vaya demandando, procurando tener dos momentos de conversación tranquila a lo largo del año (entrevista informal o formal). Presencia continua en el día a día y cercanía posibilitadora de ayuda, conversación y orientación, así como de “contagio” carismático.
<b>EQUIPO DE ANIMACIÓN DEL SECTOR</b>	Seguimiento del profesor en todos los ámbitos y contraste con el Equipo Directivo del seguimiento personal del profesorado de nueva contratación.	Una entrevista personal anual en el 2° trimestre.

## B.2- PROFESORES (4°-5° año en adelante):

Último responsable del seguimiento:	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Director, Jefe de Estudios, Coordinadores de Etapa o Sección.

### PROCESO

	Finalidad	Periodicidad y contenido
--	-----------	--------------------------

<b>DIRECTOR</b>	Trato personal con el profesorado que lleva cinco años o más en la Obra, de modo que se sienta cuidado y acompañado por el director y por la Institución. Revisar y seguir el itinerario formativo personal trazado al finalizar la formación inicial.	Al menos una entrevista anual, en el 2º trimestre. <i>Participantes en Formaciones Institucionales (CEL, CELAS...) o formaciones relevantes (Directivos...)</i> . Tener al menos un encuentro específico con ellos mientras dura el curso y al finalizar el mismo.
<b>RESPONSABLE DE ETAPA</b>	Trato personal con el profesorado de su sección que lleva cinco años o más en la Obra de modo que se sienta cuidado y orientado en temas pedagógicos.	Al menos una entrevista personal al año, durante el 1º- 2º trimestre, centrado en temas pedagógicos.
<b>EQUIPO DE ANIMACIÓN DEL SECTOR</b>	Entrevista puntual con algunos profesores que por circunstancias diversas necesiten tener un seguimiento especial por parte del Equipo de Animación del Sector.	

### A.3- PAS: ADMINISTRADORES, SECRETARIOS, RECEPCIONISTAS

Último responsable del seguimiento	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Director, Gerente de la Red de Obras Educativas del Sector (para los Administradores y Secretarios)

#### PROCESO

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>DIRECTOR</b>	Trato personal con ellos. Que se sientan tenidos en cuenta y acompañados por la Institución.	Una entrevista personal anual a lo largo del curso. <i>Participantes en Formaciones Institucionales (CEL, CELAS...)</i> : Tener al menos un encuentro específico con ellos mientras dura el curso y al finalizar el mismo.

<b>EAS</b>	Realizar un seguimiento institucional, así como el seguimiento de la labor específica que se desarrolla en los campos administrativo y de secretaría. Contrastar con el Equipo Directivo el seguimiento del personal no docente, especialmente del de nueva contratación.	Una entrevista personal a lo largo del curso. Revisión con el Equipo Directivo de la Obra en el 3° trimestre del curso.
<b>EQUIPO DE ANIMACIÓN DEL SECTOR</b>		

## OTROS PAS: LIMPIEZA, PERSONAL DE MANTENIMIENTO, MONITORES DE COMEDOR, ETC. (PROPIOS –NO DE EMPRESA EXTERNA)

Último responsable del seguimiento	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Director (opcional). Persona que coordina o es responsable de ese aspecto, actividad o Sección de la Obra.

### PROCESO

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>DIRECTOR /EQUIPO DIRECTIVO</b>	Trato cercano con el personal relacionado indirectamente con la Obra (entrenadores, comedor, cocina, etc.) y que realicen una función educativa indirecta por su relación con el alumnado.	Un encuentro formal o informal al comienzo del curso que pueda favorecer el sentimiento de pertenencia y el abordar aquellos temas que se vean de interés al comienzo de cada año.
<b>COORDINADOR O PERSONA RESPONSABLE DE ESE ASPECTO, ACTIVIDAD O SECCIÓN EN LA OBRA</b>	Seguimiento personal de cada trabajador sintiéndose parte responsable del funcionamiento y misión de la Obra Educativa. Seguimiento de la labor específica que cada uno desarrolla en su ámbito.	Al menos dos encuentros, uno en el 1° trimestre y otro en el 2°-3° trimestre. En uno de ellos se primará la parte más personal-institucional y en el otro la parte más de desempeño de la labor.



### EDUCADORES DE SALLE JOVEN <sup>1</sup> y CATEQUISTAS

Último responsable del seguimiento	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Delegado de Pastoral de la Obra, Coordinadores de distintas Etapas-Secciones o ámbitos pastorales

#### PROCESO

	Finalidad	Periodicidad y contenido
<b>DELEGADO DE PASTORAL</b>	Trato personal con los Catequistas, Animadores de grupos cristianos, educadores de Salle Joven de la Obra. Que se sientan cuidados y acompañados por la Institución en la labor que desempeñan.	Una entrevista personal al año.
<b>COORDINACIÓN DE LAS DISTINTAS ETAPAS-SECCIONES O ÁMBITOS PASTORALES</b>	Trato personal y seguimiento de la labor concreta que realizan dentro de la Obra. Que se sientan orientados y acompañados en la labor que desempeñan.	Dos-tres momentos de encuentro personal a lo largo del año.
<b>DIRECTOR /EQUIPO DIRECTIVO</b>	Trato cercano con el personal relacionado con la labor evangelizadora de la Obra para que sientan la importancia de su labor, así como la cercanía de quien anima la Obra Educativa.	Un encuentro formal o informal al comienzo del curso que pueda favorecer el sentimiento de pertenencia y el abordar aquellos temas que se vea de interés al comienzo de cada año.

### MONITORES DEPORTIVOS-ENTRENADORES

Último responsable del seguimiento:	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Responsable de deportes de la Obra.

<sup>1</sup> Se consideran educadores de Salle Joven todos los adultos que animan los grupos que forman parte del movimiento juvenil lasaliano en el Distrito ARLEP. En él se reúnen todos los grupos, movimientos y asociaciones juveniles que comparten la propuesta de educación en valores y el estilo del Carácter propio de las obras lasalianas y favorecen que se den las condiciones adecuadas para su desarrollo. Estos grupos son: Salle Joven, Joves La Salle, Izartxo, Grupos Cristianos, Scouts y otros.

<b>PROCESO</b>		
	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>RESPONSABLE DE DEPORTES DE LA OBRA</b>	<p>Trato personal con los entrenadores-monitores deportivos de modo que se sientan cuidados y acompañados por la Institución en la labor que desempeñan y que se sientan parte de un proyecto educativo en el que están incluidos.</p> <p>Asegurar que su labor deportiva se desarrolle conforme a los valores del Carácter Propio y del Proyecto de Misión, primando lo educativo sobre lo competitivo.</p>	Una entrevista personal al año.
<b>DIRECTOR /EQUIPO DIRECTIVO</b>	Trato cercano con el personal relacionado indirectamente con la Obra (entrenadores, comedor, cocina, etc.) y que realicen una función educativa indirecta por su relación con el alumnado.	Un encuentro formal o informal al comienzo del curso que pueda favorecer el sentimiento de pertenencia y el abordar aquellos temas que se vea de interés al comienzo de cada año.

## MONITORES DE ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES

Último responsable del seguimiento:	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Responsable de actividades extraescolares de la Obra.

<b>PROCESO</b>		
	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>RESPONSABLE DE ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DE LA OBRA</b>	Trato personal con los monitores de actividades extraescolares de modo que se sientan cuidados y acompañados por la Institución en la labor que desempeñan y que se sientan	Una entrevista personal al año.

	<p>parte de un proyecto educativo en el que están incluidos.</p> <p>Asegurar que su labor deportiva se desarrolle conforme a los valores del Carácter Propio y del Proyecto de Misión.</p>	
<b>DIRECTOR /EQUIPO DIRECTIVO</b>	<p>Trato cercano con el personal relacionado indirectamente con la Obra (entrenadores, comedor, cocina, etc.) y que realicen una función educativa indirecta por su relación con el alumnado.</p>	<p>Un encuentro formal o informal al comienzo del curso que pueda favorecer el sentimiento de pertenencia y el abordar aquellos temas que se vea de interés al comienzo de cada año.</p>

## COORDINADORES DE ACTIVIDADES, NIVELES, SECCIONES, LÍDERES INTERMEDIOS

Último responsable del seguimiento:	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Director de la Obra.

### PROCESO

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>DIRECTOR</b>	<p>Trato personal cercano con las personas que lideran procesos amplios en la Obra o tienen función directiva para que se sientan especialmente cuidadas y acompañadas por el Director y por la Institución.</p>	<p>Seguimiento en lo cotidiano y, al menos, una entrevista anual.</p>

## PROFESOR TUTOR

Último responsable del seguimiento:	Director de la Obra.
Personas que realizan el seguimiento:	Director de la Obra - Equipo Directivo, persona encargada del acompañamiento en la Obra.

### PROCESO

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>DIRECTOR / EQUIPO DIRECTIVO</b>	<p>Trato cercano con las personas directamente</p>	<p>Un encuentro formal al comienzo del curso que</p>

	implicadas en procesos de seguimiento y acompañamiento.	favorezca tanto lo organizativo, como los aspectos esenciales que se van a cuidar en ámbito de seguimiento - acompañamiento de personas. Cuidar y animar el aspecto carismático lasaliano.
<b>RESPONSABLE DEL PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO DE LA OBRA</b>	Trato cercano con las personas directamente implicadas en procesos de seguimiento y acompañamiento. Asegurar que los procesos se llevan de manera adecuada y cumpliendo los objetivos.	Un encuentro formal al comienzo del curso que favorezca tanto lo organizativo, como los aspectos esenciales que se van a cuidar en ámbito de seguimiento - acompañamiento de personas. Cuidar y animar el aspecto carismático lasaliano. Un encuentro evaluativo conjunto al final de curso. Encuentro personal con cada uno de los tutores o acompañantes, a lo largo del curso (formal o informal).

## DIRECTOR

Último responsable del seguimiento	Equipo de Animación del Sector
Personas que realizan el seguimiento:	Equipo de Animación del Sector

## PROCESO

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>EAS</b>	Trato personal con el director de modo que se sienta apoyado y acompañado por la Institución en la propia tarea directiva.	Al menos una entrevista personal anual.

**EQUIPO DIRECTIVO: JEFES DE ESTUDIO, COORDINADORES DE ETAPA O SECCIÓN, ENCARGADO DE PASTORAL**

Último responsable del seguimiento:	Director, Equipo de Animación del Sector.
Personas que realizan el seguimiento:	Director, Equipo de Animación del Sector.

**PROCESO**

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>EAS</b>	Trato personal con cada miembro del Equipo Directivo y con el Equipo completo, de modo que se sienta apoyado y acompañado por la Institución en la propia tarea directiva.	Al menos una entrevista personal anual y al menos un encuentro con todo el equipo.
<b>DIRECTOR</b>	Trato personal con cada miembro del Equipo Directivo, de modo que se sienta apoyado y acompañado por la Institución en la propia tarea directiva.	Al menos una entrevista personal anual.

**DIRECTIVOS SALIENTES**

Último responsable del seguimiento:	Director, Equipo de Animación del Sector.
Personas que realizan el seguimiento:	Director, Equipo de Animación del Sector, preferentemente el Director de la Red.

**PROCESO**

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>EAS</b>	Trato personal con personas que acaban de dejar su puesto directivo de modo que se sienta apoyado y acompañado en el proceso de resituación personal en la Obra.	Dos entrevistas personales (1º trimestre y 2º o 3º trimestre).
<b>DIRECTOR</b>	Trato personal con personas que acaban de dejar su puesto directivo de modo que se sienta apoyado y	Al menos una entrevista personal anual.

	acompañado en el proceso de resituación personal en la Obra.	
--	--	--

<b>ALUMNOS</b>		
----------------	--	--

Último responsable del seguimiento	Director de la Obra, Jefes de Estudios, Coordinadores de Etapa o Sección.
Personas que realizan el seguimiento:	Jefes de Estudios, Coordinadores de Etapa o Sección, Orientador, Tutores de clase, Tutores personales (escogidos por los alumnos), profesores.

<b>PROCESO</b>		
----------------	--	--

	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>RESPONSABLE DE ETAPA</b>	Conocimiento y seguimiento de los alumnos, especialmente de los que manifiestan alguna necesidad especial, de su Sección.	Seguimiento de la marcha y necesidades de todo tipo de determinados alumnos en contacto con los tutores y profesores, en el día a día como en las sesiones de evaluación. Encuentros personales con los alumnos que lo necesiten.
<b>ORIENTADOR</b>	Conocimiento y seguimiento de los alumnos, especialmente de los que manifiestan alguna necesidad especial.	Seguimiento de la marcha y necesidades de todo tipo de determinados alumnos en contacto con los tutores y profesores, en el día a día como en las sesiones de evaluación. Encuentros personales con los alumnos que lo necesiten.
<b>TUTOR DE CLASE</b>	Que el alumno se sienta acogido y cuidado. Seguimiento del alumno en el día a día de su evolución y momento académico, además de las circunstancias que influyen en su progreso.	Al menos una entrevista personal al año (desde 5° de primaria) y disponibilidad para otros posibles encuentros en función de la necesidad.
<b>TUTOR PERSONAL (donde exista)</b>	Que el alumno se sienta acogido y cuidado. Seguimiento del alumno en	Dos entrevistas personales al año y disponibilidad para otros posibles encuentros en

	su vertiente personal y de crecimiento integral en todas sus facetas.	función de la demanda del alumno.
<b>PROFESORADO</b>	Seguimiento del día a día del alumno, adaptándose a su especificidad, en lo académico, con atención a situaciones personales que puedan manifestarse. Comunicarán tales circunstancias al tutor de clase y al tutor personal si hubiese lugar.	Cercanía y atención en el día a día del aula y de la Obra.

<b>FAMILIAS</b>		
Último responsable del seguimiento	Director de la Obra	
Personas que realizan el seguimiento:	Director-Equipo Directivo, Tutores de clase.	
<b>PROCESO</b>		
	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>DIRECTOR – EQUIPO DIRECTIVO</b>	Trato cercano con las familias de los alumnos, de modo que se sientan partícipes de la educación de sus hijos desde el estilo de la Obra y la Institución. Mostrar cercanía y disponibilidad hacia la familia.	Uno o dos encuentros - reuniones colectivas para presentar líneas e insistencias del curso y de la Obra, así como aspectos diversos. Reuniones personales cuando sean necesarias.
<b>TUTOR DE CLASE</b>	Que la familia se sienta acogida y cuidada en el proceso de seguimiento de la evolución académica como personal de sus hijos, favoreciendo la actuación conjunta en ese mismo proceso del modo más adecuado posible.	Al menos una entrevista al año, y disponibilidad para otros posibles encuentros en función de necesidad.
<b>PROFESORES</b>	Que la familia se sienta acogida y cuidada en el proceso de seguimiento de la	Siempre que las familias lo soliciten y para dar

	evolución académica como personal de sus hijos, favoreciendo la actuación conjunta en ese mismo proceso del modo más adecuado posible.	respuestas a los temas que se planteen.
--	--	---

### PERSONAS EN PROCESO DE ASOCIACIÓN

Último responsable del seguimiento:	Delegado de Formación e Identidad Lasaliana del Sector
Personas que realizan el seguimiento:	Delegado de Formación e Identidad Lasaliana, Asociado u otra persona designada.

### PROCESO

	Finalidad	Periodicidad y contenido
<b>DELEGADO DE FORMACIÓN E IDENTIDAD LASALIANA DEL SECTOR O PERSONA DESIGNADA.</b>	Trato cercano con cada persona en proceso de asociación que posibilite el despliegue de su proceso personal y vocacional.	Al menos dos entrevistas al año.

### ASOCIADOS

Último responsable del seguimiento:	Visitador, Director de comunidad.
Personas que realizan el seguimiento:	Visitador, Director de comunidad.

### PROCESO

	Finalidad	Periodicidad y contenido
<b>DIRECTOR DE COMUNIDAD.</b>	Trato cercano con cada Asociado que posibilite el despliegue de su proceso personal y vocacional.	Al menos una entrevista al año.
<b>H. VISITADOR</b>	Trato cercano con cada Asociado que posibilite el despliegue de su proceso personal y vocacional.	Al menos una entrevista al año.

### HERMANOS



Último responsable del seguimiento:	Visitador, Director de comunidad.	
Personas que realizan el seguimiento:	Visitador, Director de comunidad.	
<b>PROCESO</b>		
	<b>Finalidad</b>	<b>Periodicidad y contenido</b>
<b>DIRECTOR DE COMUNIDAD</b>	Trato cercano con cada Hermano que posibilite el despliegue de su proceso personal y vocacional.	Al menos una entrevista al año.
<b>H. VISITADOR</b>	Trato cercano con cada Hermano que posibilite el despliegue de su proceso personal y vocacional.	Al menos una entrevista al año.

**Herramientas (genéricas) ofrecidas para realizar el seguimiento:** (Ver Anexo 1)

- Carta de presentación de las entrevistas/encuentros.
- Calendario de entrevistas personales/encuentros previstos.
- Pautas generales y guiones de referencia para las entrevistas personales (pautas sobre el tiempo, momento, lugar, ambiente, diálogo, tipo de preguntas, etc.).
- Ficha de seguimiento de entrevistas.
- Registro de entrevistas.
- Evaluación de desempeño docente. (Ver documento Distrital: “Marco distrital de selección, acompañamiento, formación, evaluación del desempeño y política de reconocimiento de los educadores.”)
- Plan de Formación Distrital. (Ver documento distrital: “Plan Integral de Formación institucional, básica y permanente del Distrito Arlep”).

**Nota aclaratoria:**

Entendemos que en el proceso de seguimiento podrán darse ya, en determinadas personas y en algunos momentos, elementos que tiendan ya hacia el acompañamiento o pudieran entenderse como parte de una dinámica más propia de acompañamiento. Si eso se diera se tratará de naturalizar el proceso e incluso de proponer a la persona el cambio de perspectiva: de algo propuesto-impuesto, a algo que se acoge y busca como intencional y donde la persona se implica en toda su integridad.

Sería positivo que algunos procesos de seguimiento condujeran hacia procesos de acompañamiento.

## **5.1 CONCEPTOS GENERALES**

### **A. INTRODUCCIÓN**

Comenzamos esta parte de la guía exponiendo que nuestra pretensión no es presentar aquí un nuevo concepto del acompañamiento, ni un análisis exhaustivo de su génesis o implicaciones en el momento presente, ni siquiera introducir grandes innovaciones que contribuyeran a una mayor eficacia en su implantación. Nuestra intencionalidad es bastante más sencilla y modesta. El marco en el que situaremos el acompañamiento personal, aquí presentado, será el de una herramienta utilizada para fortalecer la misión de nuestro Distrito Arlep.

En este documento exponemos, al mismo tiempo, su ámbito de intervención y las limitaciones de ello derivadas, tratando de evitar las posibles confusiones y malos entendidos, que pudieran surgir al exponer un tema tan complejo como el acompañamiento personal.

Por último, decir que, esta no es una etapa continuación de las anteriores (acogida y seguimiento). Puede que una persona venga a nosotros y ya se encuentre en un proceso de acompañamiento personal. Puede que alguien lo solicite durante el proceso de seguimiento, o al final del mismo. Puede, también, que lo solicite después de llevar algún tiempo (quizás años) con nosotros... No es una etapa “continuación” de las anteriormente planteadas en esta guía, sino que es un proceso que se inicia cuando la persona que va a ser acompañada, lo desea.

### **B. DEFINICIÓN**

Muchas son las definiciones que se han dado del acompañamiento, generalmente adjuntando diversos calificativos que acotaban, en cierto modo, el campo y el enfoque de su aplicación. Reconociendo la validez de todos estos enfoques nos interesa aquí, sin embargo, centrarnos más en las características del acompañamiento personal.

Para nosotros es una relación personal, libre y voluntaria que tiene como finalidad: hacer camino con las personas en su proceso de crecimiento humano (antropológico-existencial) y espiritual para un desarrollo integral en todas las dimensiones de la persona: psicológica, existencial y de fe.

Desde esta perspectiva podemos considerar el acompañamiento como: “el proceso que promueve el desarrollo del propio potencial humano, con el fin de adherirse a una misión compartida, que promueva el compromiso solidario con la causa de Jesús en la construcción del Reino.”

Así, por tanto, queremos dejar claro, en nuestra definición, que se trata:

- De un proceso que parte de la realidad concreta de la persona en su contexto vital presente, y establece una secuencia de pasos que se orientan hacia el desarrollo de su plenitud humana, con la consideración, de su apertura a la trascendencia.
- De un desarrollo integral de la persona desde todas sus dimensiones de madurez humana, solidaria y trascendente. La búsqueda de una identidad personal auténtica no se opone, sino que demanda la existencia de lo trascendente, que le dé sentido.
- De un compromiso con una misión compartida y solidaria, cuya finalidad es el trabajo por la causa de Jesús en la construcción del Reino.

## **B.1 PUNTOS DE REFERENCIA EN EL ACOMPAÑAMIENTO:**

Establecida la definición de acompañamiento de la que partimos, se hacen necesario unos “puntos de referencia” para delimitar, más aún, el concepto, y poder distinguirlo de algunos procesos afines, existentes en la actualidad.

### **B.1.1. Acompañar no es dirigir.**

No se trata de restaurar el antiguo concepto de la dirección espiritual, camuflándola bajo epígrafes más modestos o más cercanos, de carácter menos impositivo. Tampoco se trata de imponer la mayor experiencia o ciencia que se supone debe existir en el acompañante. Es indudable que en el proceso de acompañamiento, si se realiza adecuadamente, puede existir un reflejo del acompañante, pero no será nunca de carácter directo o impositivo, sino sugerente e indirecto, transmitido mediante la sintonía, la acogida, la empatía o la cercanía del acompañante, de manera que más pudiera hablarse de un influjo de contagio o por ósmosis.

### **B.1.2. Acompañar no es hacer terapia.**

Si bien es verdad que un conocimiento de ciertas nociones psicológicas, como la escucha del sentimiento, la empatía, los mecanismos de defensa, la transferencia, etc. son herramientas útiles en manos de un acompañante experimentado, también lo es que un acompañamiento jamás debe convertirse en una psicoterapia, puesto que tanto

en sus objetivos como en su metodología son realidades relacionales totalmente diversas. Lo mismo pudiera decirse del “*coaching*” tan demandado actualmente como elemento de mejora profesional. Si bien es verdad que supone una relación interpersonal y la entrevista como herramienta básica, sus objetivos y acercamiento metodológico son totalmente distintos.

### B.1.3. Acompañar no es aconsejar

Uno de los errores más frecuentes que suelen cometerse en el acompañamiento es su equiparación con el consejo, que solemos emitir muchas veces de una manera rutinaria, estereotipada y repetitiva, basándonos en nuestra propia experiencia, o en la ciencia o conocimiento que pensamos poseer, o en “casos” que hayamos podido resolver en otras ocasiones, sin tener en cuenta que *la persona es única*, lo que convierte a sus circunstancias relacionales en un hecho único e irrepetible del que necesariamente deberá de partir el acompañamiento. No es el consejo derivado de nuestra experiencia lo que se pretende, sino el acompañamiento de la suya, por esta razón no hay una sola manera de acompañar puesto que son muy distintas las situaciones y muy variado el itinerario evolutivo de las personas.

### B.1.4. Acompañar no es una técnica

No hay nada que supla la experiencia de la propia vida porque el acompañante no es un mero “profesional” que ejerce su profesión independientemente de su forma de vivir, sino alguien que ejerce su misión ayudando en algo tan grande y original como es la vida de las personas. El dominio de una técnica no garantiza la calidad de un acompañamiento, aunque pueda ser un buen instrumento en manos de un buen compañero de camino que comprende, acoge, anima en la búsqueda común por el Reino.

### B.1.5. Para acompañar ...

- Debe haber voluntariedad e intencionalidad por parte del acompañado y acompañante.
- Debe haber un acompañante con suficiente preparación y buscado por el acompañado.
- Debe haber un acuerdo de realizar el acompañamiento entre acompañante y acompañado, en el que se fijan de modo claro, entre ambos, los modos de funcionamiento en ese acompañamiento.
- Debe buscar el crecimiento personal del acompañado en todas sus facetas (antropológicas, existenciales y espirituales).
  - El protagonismo es del acompañado.
  - El acompañante aparece como compañero de camino.
- Los encuentros deben ser sistemáticos al comienzo del proceso e ir siendo más puntuales en la medida que la persona toma la vida en sus manos. La iniciativa la toma, siempre, la persona acompañada.

## C. OBJETIVOS

- C.1 Favorecer el crecimiento como personas en aspectos psicológicos, existenciales y espirituales.
- C.2 Acompañar a la persona en el camino que le lleve a descubrir una manera de integrar su persona, su fe, su vida...
- C.3 Acompañar a las personas en su proceso de discernimiento psicológico, existencial y espiritual.

## D. DESTINATARIOS

1. Profesores nuevos (1° a 3°-4° año).
2. Profesores.
3. Otros educadores con presencia en aula o actividad docente.
4. PAS: Administradores, Secretarios, Recepcionistas.
5. Otros PAS: limpieza, mantenimiento, monitores de comedor, etc.
6. Catequistas/animadores de grupos cristianos/monitores de Salle Joven.
7. Monitores deportivos.
8. Monitores actividades extraescolares.
9. Profesores tutores.
10. Coordinadores de actividades, líderes intermedios.
11. Equipo Directivo: Director, Jefes de Estudios, Coordinadores de Etapa o Sección, Encargado de Pastoral.
12. Directivos salientes.
13. Alumnos.
14. Asociados.
15. Hermanos.
16. Familias.

## E. METODOLOGÍA

En la metodología del acompañamiento personal, creemos importante tomar en cuenta una serie de factores que puedan favorecer la relación entre el acompañante y el acompañado. Estos factores los consideramos importantes tanto y cuanto ayuden a favorecer el acompañamiento personal.

1. *Determinar por qué viene el sujeto ante nosotros.*

La motivación inicial es importante, dado que hay personas que buscan un acompañamiento con ideas poco realistas. Quieren y exigen resultados rápidos, o piensan que el acompañamiento personal es un mecanismo para solucionar problemas. No es lo mismo la persona que elige voluntariamente llevar adelante un acompañamiento personal que otra, que es enviada por otro, para que le acompañe. Es importante saber quién más, aparte del sujeto, se interesa por lo que ocurre y cuáles son las esperanzas de esas otras personas.

*2. Valorar las experiencias previas de acompañamiento.*

Las experiencias anteriores pueden favorecer o desfavorecer el proceso dependiendo cómo haya sido anteriormente. Además, las personas tienden a acudir con ideas preestablecidas. No hay que olvidar que muchas cosas han pasado ya en la vida de esta persona que se pone en las manos de un acompañante. Por tanto, conocer los previos, puede ayudar a entender cómo el sujeto enfoca el proceso de acompañamiento personal.

*3. Valoración de lo que el sujeto espera obtener del acompañamiento personal.*

Es importante saber sus expectativas, ya que, si no es así, el proceso puede verse obstaculizado por la presencia de nociones falsas sobre la naturaleza de lo que se busca y sobre el papel del acompañante. Además, la motivación inicial puede ayudar a enfocar por dónde se quiere ir.

*4. En lo posible, dar una definición clara de lo que se pretende.*

Se puede partir de la idea que el acompañado tenga, y definir, a la vez que especificar, los objetivos para cada persona acompañada: lo que pretendemos lograr, lo que buscamos...

*5. Indicar el carácter confidencial de la relación.*

Esto es importante para que la persona comprenda que todo lo que dice queda entre ellos y se sienta libre de expresarse tranquilamente, y sin resistencia alguna. La discreción y el secreto es algo que se supone en el acompañamiento personal. El que acompaña, debe mantener un estricto secreto sobre las confidencias de la persona y no revelar información a nadie sin su permiso. A ello debe comprometerse desde un principio.

*6. En lo posible, determinar la estructura del proceso a seguir.*

Estructurar el tiempo, fecha y hora de los encuentros, así como la periodicidad de las entrevistas (semanal, quincenal, mensual), el lugar (silencioso, privado, apto para este tipo de diálogo), etc. Es importante que los encuentros se motiven desde la necesidad de la persona acompañada.

*7. Conseguir que el sujeto se comprometa en el proceso.*

Es importante que comprenda que casi todo depende de él, dado que hay personas que piden que se les ayude sin abrigar la más mínima voluntad de comprometerse en el cambio.

## **F. RESPONSABLES**

¿Quién puede llevar a cabo este acompañamiento?

Visto lo anterior, pasemos a determinar quién podría ser la persona para llevar a cabo el acompañamiento:

. En nuestras circunstancias, un acompañamiento que puede surgir desde el ámbito de lo escolar... o de nuestras Obras socioeducativas... puede ser realizado por alguien que tenga autoridad dentro de la Obra, con independencia de su pertenencia al Equipo Directivo. Esto ayudará a que el acompañado se sienta más incorporado a la misión de la Obra en la que trabaja. No sería sin embargo conveniente, que él/la acompañante tuviera responsabilidad laboral directa sobre la persona a la que acompañe, porque esto pudiera condicionarla en exceso a la hora de abordar determinados temas. Esta consideración parece indicar que tal vez la persona del Director/a, Jefe de Estudios, Coordinadores de Etapa o Sección... no sea la más adecuada para este acompañamiento

. En cualquier caso, deberá ser siempre alguien que pudiera llevar a cabo un acompañamiento psicológico, existencial y espiritual, y si es posible con capacidad institucional, para invitar a la persona a una mayor participación en la misión, dado el contexto para la que se desarrolla esta guía, que es la Misión Lasaliana en el Distrito Arlep.

. Puede que, la persona que pide acompañamiento, no desee un acompañamiento personal desde el contexto escolar, socio educativo o institucional lasaliano, en el que nosotros nos movemos. En este caso debemos aconsejar, a la persona que pide acompañamiento, que la persona que la acompañe sea alguien que pueda llevar a cabo con ella, un acompañamiento psicológico, existencial y espiritual.

. En ningún caso, el hecho de que la persona pueda tener a alguien de referencia al que escoger como consultor-acompañante personal, no debe sustituir el acompañamiento más institucional que podamos ofrecer.

## **G. PERSONAS QUE REALIZAN EL ACOMPAÑAMIENTO. PERFIL.**

A lo largo de lo expuesto anteriormente se han podido deducir algunas de las características personales que debería reunir la persona del acompañante, explicitaremos aquí algunas actitudes que ayuden a matizar más su figura, tratando de evitar el peligro de convertirla en utopía, pero sabiendo siempre que presentamos un ideal. Lo haremos siguiendo las ideas expuestas:

1.- El acompañante debería ser primariamente un “experto”. Es decir, alguien que ha recorrido ya un buen camino (madurez) y en su propia historia ha experimentado el paso de Dios (Fe). Su experiencia le ha hecho reflexionar e integrar diversos elementos de la vida y de la fe.

Más concretamente, presentamos a modo de ejemplo, algunos rasgos que pudieran contribuir a la madurez personal y de fe, de ese “experto” al que hemos hecho referencia anteriormente:

1. Tiene un conocimiento adecuado de sí mismo y una aceptación propia basada en la autenticidad.
2. Se valora objetivamente desde Dios y desde su realidad humana.
3. Vive su compromiso de forma abierta y testimonial dando signos de estar comprometido con la vida y la gente.
4. Conoce el conflicto, pero no se ha dejado vencer por el sufrimiento y la negatividad.
5. Vive centrado y contento su proyecto de vida, con las dificultades del camino y la alegría de seguir su aptitud vocacional.
6. Reconoce sus propias limitaciones, sin ocultarlas, sino asumiéndolas cuando se manifiestan.
7. Asume su edad y sabe situarse en ella sin renunciar a interesarse por la vida ni esclerotizar su capacidad de cambio.
8. Valora y experimenta la amistad y las relaciones interpersonales a las que aprecia y con las que disfruta.

Pudiéramos añadir todavía algunos rasgos más como el optimismo o el sentido del humor, pero creemos que con lo expuesto bastará para presentar, quizá un poco idealmente, la figura de ese compañero en el importante y difícil camino del acompañamiento personal.

#### **ANEXOS a esta parte:**

ANEXO 2.- Ámbito y contenido del acompañamiento.

ANEXO 3.- La entrevista en el acompañamiento personal.

ANEXO 4.- Destrezas y prácticas en el acompañamiento personal



**Anexo 1 en torno al seguimiento:**

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS:**

- Perfil del profesor - tutor
- Pautas generales para la entrevista personal.
- Carta de presentación de las entrevistas personales.
- Calendario de entrevistas personales.
- Guión de referencia para la entrevista personal.
- Ficha de seguimiento de entrevistas.

## **PERFIL DEL PROFESOR TUTOR**

Esta figura deberá tener un perfil preferente de fuerte vivencia carismática lasaliana que “contagie” de modo natural un estilo desde la llegada del profesor nuevo.

Será elegido, por sus características personales, profesionales y su implicación en la Obra, por el Equipo Directivo para desempeñar esta función. Sería bueno contemplar la posibilidad de que la persona seleccionada, a través de las características señaladas, forme parte de Equipos de Misión u otras estructuras similares del Sector.

### **CUALIDADES**

- ❖ *Que sea una persona que genere expectativas positivas y elevadas sobre la tarea y sobre las personas.*
- ❖ *Que sepa fomentar el desarrollo de las personas: saber escuchar, saber establecer cercanía y empatía con los demás; y que por su personalidad convierta el acompañamiento en una experiencia satisfactoria.*
- ❖ *Que sea honesto.*
- ❖ *Que sea respetado y considerado como persona con éxito en su tarea.*
- ❖ *Que tenga acceso a información y a personas que pueden ayudar al profesor nuevo en su desarrollo profesional.*
- ❖ *Que tenga buena “química” con las personas con las que trabaja.*
- ❖ *Que esté sólidamente vinculado con la Obra y la Institución y que tenga un mínimo aceptable de antigüedad y/o formación relacionada a la Institución en la Obra.*
- ❖ *Que tenga disponibilidad, y pueda invertir el tiempo y el esfuerzo necesarios para desempeñar esta función.*

## ENTREVISTA PERSONAL CON EDUCADORES/AS

### Pautas generales

**1. Escoge un lugar adecuado, que produzca cercanía, calidez.** Por ejemplo, un espacio con sofás, que no estén uno frente al otro, sin mesa de despacho por medio, con unos caramelos, agua... El lugar también puede ser fuera de la Obra, en alguna cafetería cercana que no tenga la música demasiado alta, en un paseo tranquilo por un parque o por el monte...

**2. Avisar en recepción los días señalados para las entrevistas** para que no pasen llamadas de teléfono ni se interrumpa en el despacho. Realizar la entrevista con la puerta cerrada. Todo ello transmite que te interesa lo que te está contando la persona, que se sienta escuchada.

**3. Duración:** entre 30 y 50 minutos aproximadamente.

**4. El guión.** Es una referencia para la entrevista, que conviene interiorizarlo previamente para no estar pendiente de él durante la misma. Tampoco se debe tomar nota de lo que se va comentando durante la misma. Se hará justo después de la entrevista. El guión puede estar accesible en la web del colegio, en el corcho del colegio o entregárselo al entrevistado.

**5. La entrevista.** Es aconsejable iniciarla “rompiendo el hielo”, no ir directamente al “tema”, preguntando “¿Cómo estás?”, esperando respuesta (no es una pregunta retórica). El núcleo central es lo que llevará más tiempo, para profundizar en los temas de la entrevista. Terminar la entrevista agradeciendo ese momento de entrevista, mostrarse disponible para lo que le haga falta...

**6. Actitudes básicas para la entrevista:** escucha activa, mostrar empatía, contacto visual, cuidar las posturas, dar “retroalimentación” o reflejos que muestren que se está escuchando...

**Carta de presentación de las entrevistas con \_\_\_\_\_**

Ofrecemos un modelo genérico que debe ser adaptado en función de las características de la Obra o de la persona objeto de la entrevista.

La entrevista personal con el Director es un dinamismo que ofrecemos en las Obras Educativas La Salle como una manera, de entre las muchas posibles, de cuidar la cercanía con nuestros Educadores/as, Recepcionistas y Administradores/as, preocupándonos por aquello que van viviendo y necesitando.

Este dinamismo está planteado como una oportunidad para compartir y charlar, al menos una vez al año, sobre diversos aspectos de la vida profesional o incluso personal si así lo deseara el educador/a.

Para la entrevista nos servimos de un guión de referencia que damos a conocer, sabiendo que el propio diálogo nos puede ir llevando por otros caminos igualmente válidos, distintos del guión inicialmente ofrecido.

Aquí va pues el guión. Si alguien, no obstante, desea dialogar sobre otros aspectos que no aparecen, también es posible abordarlos. Traed pues pensadas estas cuestiones para el día de la entrevista. Para nuestro encuentro iré acordando con cada uno/a personalmente el día, hora y lugar que veamos más conveniente.

*Un saludo,*

*El Director*

## **GUIÓN (genérico) PARA LA ENTREVISTA**

**1. Situación actual. ¿Cómo te encuentras?** (dialogar sobre distintos ámbitos: situación personal, relación con los compañeros, con el Equipo Directivo, con el tutor-acompañante, con el alumnado, con las familias, con la Obra).

¿Alguna demanda, necesidad en alguno de esos ámbitos?

**2. ¿Cómo te va en...?**

- Lo que se te va encomendando en el Ciclo, Obra.
- Las materias que impartes.
- Otros: pastoral, actividades extraescolares, programas en los que te has implicado...

**3. Puntos débiles y fuertes**

- ¿Qué ves que te está funcionando bien?, ¿en qué te sientes más seguro?
- ¿Dónde ves mayores dificultades?, ¿en qué necesitas más orientación o ayuda?

**4. ¿Cómo ves la Pastoral en la Obra?**

**5. Qué vas conociendo de la Obra, qué necesitas conocer más.**

**6. ¿Qué es lo que más te ha gustado de la Obra en el tiempo que llevas, lo que más te llama la atención?**

**7. Si tuvieras que destacar algo de lo vivido hasta ahora...**

**8. Realización de tareas planteadas en el Itinerario de Formación Inicial u otras tareas específicas.**

**9. Alguna demanda o sugerencia al Equipo Directivo...**



**Ficha de seguimiento de entrevistas:**

Realmente no ofrecemos un modelo único. Sugerimos que cada Obra, desde su cultura y circunstancias, asegure la elaboración de esta ficha que facilite el control de las entrevistas que se van realizando por parte de todas las personas implicadas en el seguimiento.

Una vez terminado el curso, podemos hacer el recuento de los encuentros-entrevistas de seguimiento tenidos y obtener una evaluación de lo realizado y lo que queda por mejorar de cara al curso siguiente.

Elementos a valorar con esta herramienta: número de personas acompañadas, acciones previstas realizadas (se puede obtener número y porcentaje), grado de cumplimiento de los seguimientos previstos.

A partir de este análisis sería bueno determinar áreas de mejora de cara al siguiente curso.

## **ANEXO 2 (en torno al acompañamiento):**

### **ÁMBITO Y CONTENIDO DEL ACOMPAÑAMIENTO.**

Si bien el ámbito y contenido del acompañamiento puede ser muy amplio y variado, aquí también hemos de tener en cuenta las particulares acotaciones que hemos establecido hasta ahora. Se trata de un acompañamiento personal, pero abierto a las distintas perspectivas que, a la persona, se le pudieran ir planteando, incluido el ámbito de la trascendencia y de la fe como culminaciones de una búsqueda de sentido vital.

El acompañamiento del que hablamos podrá estar referido a distintos ámbitos personales:

1.-Un ámbito mínimo: reunirnos con ella (la persona acompañada) para saber cómo se encuentra, cómo le va en su formación, en el grupo concreto en el que está, si siente que avanza, si vale la pena continuar, si encuentra alguna dificultad mayor. Aquí tenemos un nivel mínimo de atención que debemos prestar a las personas como primer grado de acompañamiento personal.

2.- Un ámbito máximo: el mayor grado de acompañamiento que pudiéramos ofrecer consistiría en servir de contraste en un discernimiento, en el que la persona acompañada se dispone para confrontar su vivir y buscar junto con su acompañante “la voluntad de Dios”.

En el arco que media entre estos dos extremos aparecen otros muchos ámbitos que podrían ser también objeto de acompañamiento personal:

1.- Ámbito profesional, donde la persona puede ir comprendiendo mejor que, más allá de las obligaciones profesionales con la misión, existe un campo de adhesión afectiva y compromiso, que puede ser lugar de expresión de sus convicciones personales y de su sentido vital. Lo bueno sería que la persona en el ámbito profesional descubriera un espacio de progresiva implicación. Esto conlleva que la persona que acompaña debe ser capaz de ofrecer campos de implicación personal en la Obra y Misión.

(Aunque lo referido en este párrafo pueda entenderse como seguimiento y no acompañamiento, en el acompañamiento no deberíamos descuidar ninguna de las dimensiones que la persona acompañada pueda pedirnos para ser acompañada, incluso aunque nos parezca de otra etapa o proceso aparentemente ya superado. No olvidemos que el acompañamiento personal no es una etapa sucesiva de las anteriores, sino un proceso que la persona comienza en el momento que ella lo decide).

2.- Ámbito de la fe, donde la persona puede ir expresando lo que vive a este nivel, su relación con la Comunidad cristiana, sus propias emociones interiores... En este caso, el acompañamiento permitiría mantener abierta la puerta a la manifestación de las vivencias de fe. No todas las personas requerirán acompañamiento en el terreno de la fe, pero es importante que quien acompañe sea capaz de hacerlo y sintonizar con la experiencia de estas personas.



Tal vez fueran estos dos ámbitos anteriores los que deberíamos aspirar a atender mejor. Pero aún habría otros más posibles: el ámbito de las relaciones con compañeros, el ámbito familiar y de amistades, el ámbito de las decisiones personales, etc.

Así, podemos concluir afirmando que, puesto que el acompañamiento debe ser libre y voluntario, será la propia persona la que vaya poniendo sobre la mesa esas temáticas. El acompañante deberá estar dispuesto a seguir a la persona también en esos terrenos, pero sin empujarla hacia ellos.

### **ANEXO 3 (en torno al acompañamiento).**

#### **LA ENTREVISTA EN EL ACOMPAÑAMIENTO PERSONAL.**

Establecidos los diversos aspectos constitutivos del acompañamiento personal, intentaremos ahora, aunque sólo sea de una manera gradual, acercarnos a los elementos metodológicos de ellos derivados; nos planteamos su puesta en práctica. Lo haremos tomando como base el texto evangélico de San Lucas, 24 (13-35) donde se describe la aparición a los discípulos de Emaús. Nuestra intervención se ajustará a la vertiente humana y psicológica y espiritual.

Jesús se puso a caminar con ellos y les preguntó: ¿qué os pasa que estáis tristes? He aquí el punto de partida claro y esencial del acompañamiento personal. Para poder caminar juntos, acompañando, se necesita primero conocer el camino que lleva la otra persona, por dónde va, hacia dónde se dirige, por qué quiere caminar en esa dirección; y segundo, acercarme a ese camino que la persona lleva que quizá es muy distinto del que yo llevo. Sin estos prerrequisitos no se puede hablar de “caminar acompañando”. Los caminos serían divergentes o, en el mejor de los casos, paralelos.

Por eso el acercamiento no se puede realizar desde nuestra propia vertiente, desde nuestra propia experiencia, desde nuestra propia vivencia. Ese sería, en el mejor de los casos, nuestro camino, no el de la persona acompañada. Este esfuerzo de conocimiento de la realidad y de acercamiento a ella, supone una actitud clara de escucha (recordad la pregunta de Jesús: ¿de qué hablabais entre vosotros?) que nos permita conocer la verdad y el camino del otro. Sólo así el acompañamiento es posible.

Se hace, por tanto, necesario ahondar en el concepto de esa actitud de escucha que nos permita, no lo perdamos de vista, conocer y comprender el camino o, si lo preferimos, la realidad del otro.

Entendemos por escucha:

“El arte de acoger al otro y comprenderle descodificando adecuadamente su intención comunicativa”. Aunque en ocasiones no estén diferenciadas, tres son las destrezas implicadas en esta definición: 1º) Acoger, 2º) Comprender, 3º) Percibir la profundidad de la intencionalidad comunicativa.

**Acoger.** La acogida de la persona es un elemento crucial de la escucha. Frecuentemente se oye decir “no me estás escuchando” y no es suficiente que la otra persona pueda responder recitando lo expresado como exponente de la atención. Lo que la persona espera de la escucha que se le presta no es la mera repetición de sus palabras como lo haría una grabación, sino la presencia real y socio-emocional de la persona que acompaña y que le hace sentirse acompañado realmente.

El acompañamiento personal, como cualquier otra transacción interpersonal profunda, exige una cierta intensidad de presencia. Esta presencia, ese “estar con” es un elemento crucial en lo que nosotros consideramos acogida. El comportamiento no verbal del acompañante, y los mensajes que se comunican por su medio, influyen en la persona de una manera positiva o negativa. Pueden resultar una invitación a la apertura, a la confianza, a la exploración de los propios problemas o por el contrario promover un muro de cerrazón y desconfianza. Más aún, la

escucha defectuosa o la acogida fría, indiferente o protocolaria conducirán inexorablemente a una disminución de la propia percepción del acompañante. La acogida propia de la escucha a la que nos estamos refiriendo debe ser cálida y sincera. Es decir, debe ser algo muy alejado de la sonrisa protocolaria o de compromiso. Debe suponer un interés hacia la persona no fingido ni exclusivamente profesional, sino auténtico y real, que le transmita un sentido de su propia valía (“debo ser alguien importante cuando merezco que inviertan parte de su tiempo en escucharme”).

**Comprender.** si bien la destreza de la acogida, como parte integrante de la escucha es un requisito indispensable para poder ayudar o guiar a la persona en una reflexión verdaderamente profunda, no debe olvidarse nunca que la verdadera finalidad de la escucha es la comprensión de la persona en todo su contexto vital y experiencial. El conocer su “caminar” y una escucha así concebida tiene que implicar y estar basada necesariamente, en una empatía o comprensión sensitiva del mundo de la otra persona. No es nuestra intención plantear aquí un estudio profundo del concepto de empatía, sino expresar brevemente lo que ésta supone para una escucha auténticamente eficaz y para ese “caminar juntos” al que hemos hecho referencia en numerosas ocasiones. La empatía, en su sentido más básico, está constituida por la comprensión de las experiencias, conductas y sentimientos de la otra persona tal como ella las experimenta. El logro de tal comprensión no es fácil, pero es necesaria si queremos acompañar a la persona en su propio caminar. Supone una total apertura de carácter no evaluativo ante los distintos puntos de vista, valores, prejuicios e ideologías, de uno u otro carácter, que la persona pudiera ir manifestando.

La escucha empática no puede estar basada en la curiosidad, ni en el propio provecho e interés, por muy legítimo que éste pudiera considerarse.

**Percibir la intencionalidad de la persona:** el tercer elemento de nuestra definición de escucha, está centrado en la adecuada descodificación de la intencionalidad comunicativa: no sólo lo que de hecho la persona comunica, sino lo que quiere o pretende comunicar. Por esta razón, la comprensión empática del otro no puede ni debe limitarse a la percepción no evaluativa de sus sentimientos y experiencias explícitas, sino que debe descender a la comprensión de aquellas vivencias implícitas de las que, en muchas ocasiones, la misma persona es escasamente consciente. Supone el percibir esos mensajes a menudo contradictorios, que muchas veces se dan en los seres humanos, ser sensitivo y presente a esas voces apagadas y casi inaudibles que aparecen y desaparecen aplastadas por otras impresiones más fuertes y dominantes en la persona, casi siempre firmemente asentadas en su nivel psicológico explícitamente consciente.

Si somos capaces de percibir ese mundo sin deformarlo mediante la contaminación con nuestro propio universo psíquico, y sabemos comunicar dicha percepción sin transformarla en una interpretación contaminada y mediatizada por nuestra propia experiencia, habremos dado el gran paso para ese acompañamiento existencial, que supone en la realidad “el caminar juntos”.

Hasta aquí la primera parte, básica y necesaria del acompañamiento personal. ¿Basta con lo aquí expuesto?, ¿es suficiente para lograr esa escucha empática que hemos descrito? De nuevo para responder a estos interrogantes volvemos al texto evangélico que prosigue: “Y empezando por Moisés y discurriendo por todos los profetas, Jesús les iba interpretando en las Escrituras los lugares que hablaban de Él”. El escuchar y comprender la realidad de la persona acompañada, su mundo, sus percepciones, sus motivaciones, etc., es ciertamente una condición necesaria para el acompañamiento personal, pero no suficiente. Jesús les enseñó a interpretar las escrituras que hablaban de Él. Así, el acompañamiento personal no puede abdicar de su siguiente condición: la de ayudar a ver caminos, a discernir y a contrastar la vida...

Tampoco esta labor es fácil. No se trata simplemente de decir a la persona lo que tiene que hacer, ni siquiera de indicarle tu propio camino o tu propia experiencia sin más ni más, puesto que ésta correría el riesgo de ser rechazada. Para lograr esta guía y orientación, necesitamos apoyarnos en la escucha empática que hemos descrito anteriormente, pero debemos ir más allá, percibiendo los recursos y debilidades existentes en las personas y adaptando nuestra orientación o guía a esa misma percepción.

La visión de una persona acerca de sí misma y los sentimientos que esa visión suscita en él son ciertamente reales, pero no constituyen toda su realidad que evidentemente, trasciende y enmarca esa percepción y sentimiento. La comprensión y guía de la persona acompañada, por tanto, no puede centrarse exclusivamente en su mundo subjetivo, aún del experimentado a medias o difusamente, sino que debe extenderse también al marco objetivo y real en el que dicha experiencia tiene lugar.

Se hace por tanto necesaria una objetivación de ese mundo subjetivo que ha podido aflorar a través de la escucha. Una objetivación que pasa por interpretar las diversas situaciones, o por confrontar las posibles contradicciones de la persona o sus propios recursos o habilidades, o por sintetizar resumiendo lo hasta ahora expresado, o por señalar los temas recurrentes, o las lagunas existentes en el relato. Se trataría, por tanto, de ampliar el propio marco perceptual de la persona completando y confrontando su propia subjetividad. La misma vertiente de la transcendencia o de la presencia de Dios en ella pueden también ser elementos componentes de esta objetivación integrada en un sentido superior de vida. Sólo así lograría sentido pleno el pasaje evangélico que hemos descrito, “con lo cual a los discípulos se les abrieron los ojos y le reconocieron”.

## **ANEXO 4 (en torno al acompañamiento)**

### **DESTREZAS Y PRÁCTICAS EN EL ACOMPAÑAMIENTO PERSONAL.**

Lo anteriormente expuesto señala el sentido actitudinal de nuestra intervención en el acompañamiento; se hace necesario, sin embargo, traducir dichas actitudes en destrezas para que el acercamiento metodológico a la entrevista pueda ser más práctico, factible y concreto. Este será el objetivo del nuevo apartado que ahora nos ocupa.

#### **1. La destreza de acogida y escucha**

Si bien es verdad que, como ya hemos expuesto anteriormente, la comunicación no verbal, gesto, tono de la voz, contacto ocular, etc. tienen mucha importancia en esta primera fase de la entrevista de acompañamiento, también lo es que existen intervenciones verbales realizadas por el acompañante, que ayudan a que el acompañado se pueda expresar y ahondar en su propia introspección mediante la acogida observada a sus propias manifestaciones. Cuatro tipos de respuesta ayudan a esta finalidad:

##### **1.1. Paráfrasis**

Consiste en reformular el contenido de lo expuesto por la persona, de manera que ésta entienda que se comprende lo por ella expresado. No se trata de repetir con exactitud lo dicho, sino de ayudar al acompañado a centrarse en los aspectos más importantes del contenido de su mensaje.

##### **1.2. Clarificación**

Es una intervención que busca clarificar lo que la persona está formulando. Se utiliza frecuentemente para estimular a la persona a que elabore su discurso. Por ejemplo: “¿quieres decir que...?”, “¿lo que estás diciendo supone?”, “¿cuándo te expresas así quieres decir que...?”, etc.

##### **1.3. Reflejo del sentimiento**

Constituye la parte afectiva del mensaje. Consiste en reflejar a la persona el sentimiento que hemos creído percibir en su manifestación. Dicho sentimiento aparece a veces, claramente, porque así lo ha expuesto la persona. Por ejemplo: “Estoy desesperado porque llevo un año en el paro”, pero otras veces, aunque exista, se encuentra más bien implícito en lo manifestado, como pudiera ser el sentimiento de preocupación o miedo detrás de la siguiente frase: “mañana me tienen que hacer una biopsia de hígado”.

##### **1.4. Síntesis**

Se utiliza para ordenar lo expresado o para situar el material importante en caso de haber incurrido en divagaciones o temas irrelevantes. Tiene un lugar preeminente al final de la entrevista para recapitular lo expuesto por la persona.

## **2 La Destreza de Objetivación**

Durante la fase anterior la persona ha expresado su visión sobre las cosas y sobre su situación, mostrando así su propio marco referencial de carácter eminentemente subjetivo, que es necesario objetivar, para adaptar dicho marco a la realidad. Existen diversas técnicas de carácter más o menos complejo, que ayudan a la consecución de dicho objetivo.

Antes de su exposición, sin embargo, se hace necesario recordar algo en lo que ya habíamos insistido anteriormente: el acompañamiento en modo alguno equivale a una sesión de psicoterapia. Las técnicas a las que aquí hacemos referencia tienen un carácter sencillo, derivadas de una visión de la realidad “desde fuera”, y todas ellas son presentadas al acompañante de una manera hipotética y tentativa, nunca con carácter impositivo, derivado de la autoridad del marco de referencia de la propia persona del acompañante. Presentamos las técnicas más cercanas al concepto de acompañamiento expuesto.

### 2.1. Informar

Es la técnica más frecuente y sencilla. En ocasiones la persona se siente agobiada por una situación que no comprende, por carecer de una información veraz que le ayude a resolverla. El facilitar esa información ayudará a la persona a ver más claro su camino a la hora de tomar sus propias decisiones. La información ofrecida, sin embargo, deberá ser siempre auténtica y contrastada, sin reflejar los posibles subjetivismos del propio acompañante.

### 2.2. Confrontar

Consiste en enfrentar a la persona con las discrepancias que se observan entre lo que piensa, siente, dice o hace, que le impiden alcanzar una adecuada auto comprensión de sí mismo al mismo tiempo que de su problemática. Incluiría también el desafío a las encubiertas, subdesarrolladas y mal usadas potencialidades, habilidades y recursos de la propia persona del acompañado. La confrontación debería realizarse dentro de un tremendo respeto y nunca de una manera impositiva, puesto que la objetivación pretendida nunca tendrá lugar si la persona no acepta los términos en los que queremos confrontarla.

### 2.3. Interpretar los significados y relaciones.

Consiste en la exposición a la persona a modo de hipótesis de la relación o significado existente en su conducta. Se presenta, por tanto, una posible conexión causal de las conductas con diversas situaciones o sucesos. Lo que la interpretación pretende es el logro de una mayor comprensión de la persona acerca de sí misma, de su modo de comportarse, de su manera de relacionarse con el entorno, de la comunicación del Espíritu en sus circunstancias vitales. Se trata, por tanto, de arrojar luz sobre la visión subjetiva del acompañante, reflejando los temas comunes, las causalidades, las conexiones con el entorno, etc., que le ayudarán a ampliar y objetivar su experiencia.

## 3 La Destreza del Preguntar

No quisiéramos terminar la exposición de las destrezas del acompañamiento sin decir algo acerca de una de ellas, verdaderamente importante y que, de algún modo, constituye el hilo conductor transversal de todas ellas, razón por la que la exponemos de una manera separada. Se trata de la destreza de la pregunta. Realizar las preguntas adecuadas ayuda al acompañado a

conocerse mejor y a conocer lo que realmente le ocurre. Bien formuladas las preguntas, facilitan la introspección de la persona haciéndole reflexionar sobre aspectos de su vida o personalidad en los que no había reparado, o se le habían pasado por alto. Se hace por tanto necesario preguntar adecuadamente si queremos que las destrezas de escucha, acogida y objetivación puedan lograr sus propios objetivos. Propondremos algunas directrices, que, utilizadas por el acompañante, pudieran contribuir al uso más adecuado de la pregunta en la entrevista de acompañamiento:

- . Trata de facilitar la manifestación de la persona a través del uso, predominante, de preguntas abiertas, es decir, aquellas que no pueden responderse con un “sí” o con un “no”. Por ejemplo: “¿qué hiciste ayer?”, “¿cómo te llevas con tus compañeros?”, etc.
- . Ayuda a aclararse a la persona mediante el empleo de preguntas clarificadoras. Por ejemplo: “¿qué querías decir con aquella expresión?”.
- . No pretendas influir en la persona empleando preguntas sugerentes que demuestren tu propia manera de sentir. Por ejemplo: “¿no estarás de acuerdo con semejante barbaridad?”.
- . De ningún modo conviertas la entrevista en cuestionario, lo cual ocurrirá indefectiblemente si se encadenan varias preguntas seguidas, sin intercalar respuestas del acompañante que demuestren la comprensión de lo manifestado.
- . Pregunta, siempre con el debido respeto, por aspectos que consideres omitidos en el relato de la persona.
- . En cuanto a la temática o contenido de las preguntas, éstas pueden versar bien sobre la triple dimensión temporal (pasado, presente, futuro), bien sobre la terna constitutiva de nuestro acontecer cotidiano (acciones, pensamientos, sentimientos), bien sobre las motivaciones o actitudes personales.

**General:**

- ALONSO PENO, O. (2007) *El acompañamiento pastoral a los adolescentes en la escuela*. Editorial PPC.
- ARRIETA, L. (1999) *Acoger la vida acompañando la vida*. Vitoria: Editorial Frontera.
- GARRIDO, J. (2004) *Releer la propia historia. Sobre los ciclos vitales y sus crisis*. Vitoria: Editorial Frontera.
- GARRIDO, J. (2006) *Vivir en proceso*. Vitoria: Editorial Frontera.
- GARRIDO, J. (2009) *Discernimiento cristiano de la acción*. Vitoria: Editorial Frontera.
- GARRIDO, J. (2009) *Discernimiento cristiano de la oración*. Vitoria: Editorial Frontera.
- GARRIDO, J. (2013) *Discernimiento cristiano del sufrimiento*. Vitoria: Editorial Frontera.
- GARRIDO, J. (2009) *Evangelización y espiritualidad*. Santander: Editorial Sal Terrae
- MOLLA, D. (2011) *Espiritualidad para educadores*. Bilbao: Editorial Mensajero.
- MOLLA, D. (2016) *Discernimiento concretar el amor*. Vitoria: Editorial Frontera.
- RAMBLA, JM (2003) *Qué no es acompañar. Carta a un acompañante novel*. Rev. Misión Joven nº 203.

**Documentos Institucionales:**

Proyecto de Misión. Distrito ARLEP.

Carácter Propio de las Obras Educativas La Salle. Distrito ARLEP.

Actas II AMEL del Distrito ARLEP.

Actas II Capítulo Distrito ARLEP.

Plan de Animación del Distrito (2015-2018).

Plan de acogida, acompañamiento, selección, evaluación de desempeño y política de reconocimiento del Distrito ARLEP.

Documento Marco de Evangelización La Salle ARLEP.

Plan Integral de Formación básica y permanente del Distrito ARLEP.

**Otros materiales:**

Reflexión realizada por las Comisiones Distritales en los últimos años, así como grupos de trabajo y reflexión en algunos Sectores.

Planes de acompañamiento (diversos) y experiencias diversas de distintas Obras del Distrito en línea de acompañamiento.

Plan de acompañamiento de Educadores del antiguo Distrito de Valladolid.



1. Introducción
2. Clarificación conceptual general
3. Acogida
  - 3.1. Conceptos generales
  - 3.2. Desarrollo del proceso de acogida
    - a. Acogida a educadores
      1. Acogida a profesores
      2. Acogida a educadores de Salle joven y catequistas.
      3. Acogida al PAS
    - b. Acogida a las familias
    - c. Acogida a los alumnos
    - d. Acogida a otro tipo de personal
4. Seguimiento
  - 4.1. Conceptos generales
  - 4.2. Desarrollo del proceso de seguimiento
    - a. Seguimiento a profesores de 1° a 3°-4° año
    - b. Seguimiento a profesores de 4°-5° año en adelante
    - c. Seguimiento a PAS: administradores, secretarías, recepcionistas
    - d. Seguimientos a otros PAS: limpieza, personal de mantenimiento, monitores de comedor ...
    - e. Seguimiento a educadores de Salle Joven y catequistas.
    - f. Seguimiento de monitores deportivos – entrenadores
    - g. Seguimiento de monitores de actividades extraescolares
    - h. Seguimiento de coordinadores de actividades, niveles, secciones, líderes intermedios
    - i. Seguimiento de tutores – acompañantes, acompañantes
    - j. Seguimiento de director
    - k. Seguimiento de los miembros del equipo directivo
    - l. Seguimiento de los directivos salientes
    - m. Seguimiento de los alumnos
    - n. Seguimiento de las familias
    - o. Seguimiento de las familias en proceso de asociación
    - p. Seguimiento de Asociados
    - q. Seguimiento de Hermanos.
  - 4.3. Herramientas ofrecidas para realizar el seguimiento
5. Acompañamiento
  - 5.1. Conceptos generales
6. Anexos:
  - 6.1. Anexo I en torno al seguimiento.
    - 6.1.1. Pautas generales para la entrevista personal.
    - 6.1.2. Carta de presentación de las entrevistas personales.

- 6.1.3. Calendario de entrevistas personales.
- 6.1.4. Guion de referencia para la entrevista personal.
- 6.1.5. Ficha de seguimiento de entrevistas.
- 6.2. Anexo II (en torno al acompañamiento). Ámbito y contenido del acompañamiento
- 6.3. Anexo III (en torno al acompañamiento). La entrevista en el acompañamiento personal.
- 6.4. Anexo IV (en torno al acompañamiento). Destrezas y prácticas en el acompañamiento personal
- 7. Bibliografía
- 8. Índice