

CONCEPTO DE FORMACIÓN CONTÍNUA Y AÑO SABÁTICO

Para los profesores de Fernheim

Administración escolar

Asociación Fernheim

2024

CONCEPTO DE FORMACIÓN CONTÍNUA Y AÑO SABÁTICO

Para los profesores de Fernheim

1. De qué se trata

El trabajo diario de los profesores es muy complejo y a menudo desafiante. En el trato diario con los alumnos, siempre se necesitan buenas soluciones para superar las dificultades. Profesores que siguen aprendiendo desarrollan una mayor calidad y motivación en sus clases, gracias a enfoques creativos. El proceso de aprendizaje puede tener lugar tanto en una ampliación de la cualificación, como a través de viajes, servicios voluntarios y otras experiencias de la vida. Sus competencias se potencian de manera sostenible y diferentes. Las clases se diseñan de forma más creativa y apasionada, se ponen en práctica nuevas ideas y, por tanto, consiguen un mayor nivel de motivación y ganas de aprender entre los alumnos.

2. Contexto y objetivo

En el sector educativo se desarrollan constantemente nuevos métodos y enfoques para mejorar la enseñanza y animar a los alumnos a rendir más y estar más motivados. El día a día con los alumnos puede ser muy difícil y frustrante. En Fernheim hay personas que se han formado como profesores, pero no trabajan como tales. También hay profesores formados que ejercen su profesión, pero la abandonan al cabo de unos años y ya no trabajan en escuelas hasta la edad de jubilación. Las razones pueden ser muchas. Nuevas trayectorias pueden ayudarles a actualizar sus contenidos y, así, encontrar soluciones a los desafíos y replantearse viejas formas de comportamiento. De este modo, las nuevas experiencias pueden ayudar a encontrar juntos nuevos caminos más allá de las barreras generacionales. Adoptando nuevas actitudes, los profesores pueden superar los retos de su profesión a largo plazo y seguir motivados en su trabajo durante más tiempo.

3. Planteamiento

Se pueden aprender nuevos métodos y enfoques a través de lecturas y actividades de formación. Sin embargo, si los profesores dedican un año a la formación continua intensiva, las experiencias de aprendizaje son mucho más intensas y sostenibles. Aquí se presenta un modelo financiero y organizativo para ello.

Otra fuente de motivación y, como no, un campo de aprendizaje para superar los desafíos es un año sabático fuera del trabajo. Este año puede utilizarse para viajar o para actividades sociales. Las actividades durante el año pueden elegirse libremente sin ningún tipo de expectativas concretas.

Si profesores han trabajado al menos 9 años con 20 horas semanales o más en una escuela de Fernheim, se les financiará un año de formación continua o se les concederá un año sabático si no existen razones institucionales urgentes para no hacerlo. Razones institucionales urgentes pueden ser escasez de personal o emergencias económicas. El periodo de trabajo puede interrumpirse, por ejemplo, por servicios voluntarios, pero se debe alcanzar un mínimo de 9 años. Se pueden solicitar excepciones si, por ejemplo, los hijos están matriculados en un colegio o similar; se deciden de forma individual. El contrato de trabajo posterior en una escuela Fernheim está garantizado.

Dentro de 20 años de empleo, no deben concederse más de 2 años en total para formación continua o años sabáticos.

4. Marco financiero

Aquí se presenta el marco financiero para la financiación de la formación continua o para el año sabático.

4.1 Promoción de la formación continua

El año de formación continua es financiado por el empleador respectivo, el Colegio Filadelfia o las escuelas primarias Fernheim. El salario base del año se abona íntegramente a partir de 600 horas de estudio al año. Si las horas de formación son inferiores a 600 horas anuales, el salario se abona en forma porcentual (600 horas corresponden al 100%). Los gastos de viaje corren a cargo del profesor.

Los programas universitarios se consideran una formación continua. También se puede elegir otro instituto (es-

cuela de idiomas, instituto bíblico, ...) como formación continua.

Si un profesor desea realizar otro tipo de formación complementaria, como autoaprendizaje, investigación, estudios online o similares, puede aprobarse caso por caso. Durante este tiempo pueden publicarse artículos sobre el trabajo realizado. Para ello se necesita un justificante de las horas dedicadas o un responsable que acompañe y garantice esta modalidad de formación continua.

Si el salario resultara insuficiente para la formación continua, se puede solicitar un préstamo adicional al Comité de Créditos Estudiantiles. En casos concretos, el profesor puede ampliar la formación continua a 2 años, pero debe elegir un programa realista para que la formación continua pueda realizarse paralelamente a una actividad laboral posible.

Tras el año de formación continua, el profesor se compromete a seguir trabajando durante los siguientes años en una escuela de Fernheim. El número de años profesionales posteriores equivale al salario anual/12 salarios mínimos. Si el profesor posteriormente no vuelve a trabajar en una escuela de Fernheim, el contrato estipula que la beca se devolverá inmediatamente después del año de formación continua.

Si se desea prolongar el año por un año más, esto puede solicitarse a través del respectivo director. El director informa al Gerente de Educación, la solicitud puede ser debatida por el equipo pedagógico y concedida por el comité educativo. También se puede solicitar un crédito para estudios de máster.

No existe ningún derecho legal a compensación económica si no se aprovecha el año.

El año merece la pena porque aumenta la motivación y la calidad de la enseñanza. Si los profesores están motivados a largo plazo, es más probable que haya suficientes profesores para cubrir las necesidades de personal de las escuelas.

4.2 Año sabático

El año sabático no recibe financiación adicional. El salario correspondiente a dos años de trabajo se reduce cada uno en un tercio; estos 2/3 se abonan durante el año sabático. El salario retenido es depositado por la administración escolar en un fondo de formación continua y abonado mensualmente durante el año sabático, incluidos los intereses. Si el año sabático transcurre entre los años en los que sólo se abonan 2/3 del salario, es pre-financiado por el fondo de formación. El año sabático también puede ser financiado independientemente por el profesor utilizando un modelo de financiación diferente.

En ambos casos, la reincorporación está garantizada si lo aprueba el comité educativo. Un año sabático acordado no es comparable a una cancelación de la docencia. En este caso, la reincorporación no está garantizada, sino que se decide caso por caso.

El año sabático puede tener un alto beneficio personal y cualitativo, pero no supone gastos para la institución. La baja como docente debe coordinarse de otra forma. Sin embargo, si después hay más probabilidades de contar con un docente cualificado y fijo, se obtiene un beneficio a largo plazo.

5. Procedimiento

Los profesores son informados de esta normativa en una conferencia de profesores. Si están interesados, rellenan un formulario de solicitud que entregan a su superior directo. Este último informa a la administración escolar a través del director y presenta la solicitud al equipo pedagógico. Si se presentan varias solicitudes en un año, el director discutirá los casos individuales con el equipo pedagógico. No obstante, no se concederán más de 2 al año. El equipo pedagógico decidirá a qué solicitud se dará prioridad, teniendo en cuenta las necesidades de personal de las escuelas. El comité educativo decidirá sobre el otorgamiento.

6. Responsabilidades

Las solicitudes pueden presentarse al superior directo correspondiente. Éste informa al Gerente de Educación a través del director, tras lo cual se debate en el equipo pedagógico. El comité educativo toma la decisión final sobre la aprobación de las solicitudes.