

Proyecto de Formación

CEP de Orcera

PROYECTO DE FORMACIÓN

- 1 [MARCO NORMATIVO](#)
 - 1.1 [Normativa de referencia](#)
 - 1.2 [El Proyecto de Formación](#)

- 2 [PRINCIPIOS E IDENTIDAD DEL CEP](#)
 - 2.1 [Fundamentos](#)
 - 2.2 [Principios de actuación](#)
 - 2.3 [Finalidad y objetivos generales](#)
 - 2.4 [Descripción de la zona de actuación](#)

- 3 [MEDIDAS Y ACTUACIONES PREVISTAS PARA DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CENTROS INCLUYENDO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO EDUCATIVO](#)
 - 3.1 [Características del modelo formativo](#)
 - 3.2 [Criterios preferentes para la programación de acciones formativas](#)
 - 3.3 [Objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo](#)

- 4 [LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL III PLAN ANDALUZ DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO](#)
 - 4.1 [Contextualización de las líneas estratégicas](#)
 - 4.1.1 [Línea I: La formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado](#)
 - 4.1.2 [Línea II: La formación del profesorado como factor clave para el perfeccionamiento continuo y la capacitación profesional docente](#)
 - 4.1.3 [Línea III: La formación del profesorado como impulsora del conocimiento compartido y producido en los centros educativos, de la investigación y la innovación educativa y de las buenas prácticas](#)
 - 4.1.4 [Línea IV: La formación del profesorado como apoyo a la progresiva transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje y formación en los que participan todos los miembros de la comunidad educativa](#)
 - 4.1.5 [Línea V: La formación del profesorado de Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas, Enseñanzas Oficiales de Idiomas y Educación Permanente como herramienta para conectar la educación con la realidad productiva y el empleo](#)
 - 4.2 [Descripción de itinerarios formativos de acuerdo a las líneas estratégicas](#)
 - 4.2.1 [Línea I. Eje 1: La organización del currículo basado en competencias clave](#)
 - 4.2.2 [Línea I. Eje 2: Escuela inclusiva para la igualdad y la equidad: atención a la diversidad, convivencia e igualdad](#)
 - 4.2.3 [Línea I. Eje 3: Escuela de la sociedad del conocimiento. Destrezas básicas: plurilingüismo, uso de las TIC y espíritu emprendedor](#)
 - 4.2.4 [Línea I. Eje 4: Planes de mejora y formación de los centros educativos](#)

- 4.2.5 [Línea II. Eje 1: Desarrollo profesional adecuado al rol profesional. Competencias comunes. Competencias específicas](#)
 - 4.2.6 [Línea II. Eje 2: Desarrollo profesional a lo largo de la vida profesional: formación inicial, profesorado novel, formación permanente](#)
 - 4.2.7 [Línea III. Eje 1: Investigación e innovación educativa. Desarrollo de programas educativos](#)
 - 4.2.8 [Línea III. Eje 2: Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula](#)
 - 4.2.9 [Línea IV. Eje 1: La participación de toda la comunidad educativa para la mejora de los rendimientos escolares y la gestión del centro](#)
 - 4.2.10 [Línea IV. Eje 2: La atención a los centros con entornos de aprendizaje específicos \(compensación, escuelas rurales, aulas hospitalarias, etc.\)](#)
 - 4.2.11 [Línea V. Objetivos comunes](#)
 - 4.2.12 [Línea V. Eje 1: Formación profesional](#)
 - 4.2.13 [Línea V. Eje 2: Enseñanzas artísticas](#)
 - 4.2.14 [Línea V. Eje 3: La enseñanza de idiomas](#)
 - 4.2.15 [Línea V. Eje 4: Educación permanente](#)
- 5 [SEGUIMIENTO Y COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN EDUCATIVA Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA. MEDIDAS PARA LA ATENCIÓN A LAS ZONAS EDUCATIVAS](#)
- 5.1 [Necesidad de coordinación y seguimiento](#)
 - 5.2 [Medidas](#)
 - 5.3 [Propuesta marco de trabajo coordinado](#)
- 6 [CRITERIOS PEDAGÓGICOS Y ORGANIZATIVOS DE LAS ASESORÍAS DE REFERENCIA Y PERSONAL DEL CEP](#)
- 6.1 [Asignación de asesorías de referencia y carga de trabajo](#)
 - 6.2 [Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo](#)
 - 6.2.1 [En el CEP](#)
 - 6.2.2 [En la comarca y demás](#)
 - 6.3 [Desarrollo profesional de las asesorías](#)
 - 6.3.1 [Participación del equipo asesor y personal del CEP en actividades de formación](#)
 - 6.3.2 [Necesidades formativas del equipo asesor y personal del CEP](#)
 - 6.4 [Presencia de asesorías en acciones formativas que se coordinen](#)
- 7 [PRINCIPALES INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍA UTILIZADOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CENTROS DE LA ZONA DE ACTUACIÓN Y ELABORACIÓN DE PLANES SUBSIGUIENTES](#)
- 7.1 [Marco Normativo](#)
 - 7.2 [Principios generales sobre el diagnóstico](#)
 - 7.3 [Objetivos de los procesos de detección de necesidades y planes subsiguientes](#)
 - 7.4 [Instrumentos y estrategias para un diagnóstico colaborativo](#)
 - 7.4.1 [Guión orientativo para la elaboración de memorias de autoevaluación](#)

- 7.4.2 [Guión orientativo para la elaboración de planes de mejora](#)
- 7.4.3 [Guión orientativo para la elaboración de planes de formación del profesorado](#)
- 7.4.4 [Posibles fuentes de información a utilizar](#)
- 7.4.5 [Recursos de apoyo](#)
- 7.5 [Planificación: calendario de actuaciones y responsables](#)
 - 7.5.1 [Memorias de autoevaluación y planes de mejora de los centros](#)
 - 7.5.2 [Planes de formación del profesorado de los centros](#)
 - 7.5.3 [Plan de actuación del CEP](#)
- 8 [EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL CEP](#)
 - 8.1 [Protocolos adoptados para el seguimiento y evaluación de la formación, de su incidencia en la mejora, tanto en las acciones de carácter general como en aquellas vinculadas a los centros educativos y colectivos profesionales](#)
 - 8.2 [Actuaciones previstas para la autoevaluación del CEP. Procedimientos e indicadores de evaluación](#)
- 9 [CONCRECIÓN ANUAL DEL PROYECTO DE FORMACIÓN](#)

IR A:

[REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO](#)

[PROYECTO DE GESTIÓN](#)

1. Marco Normativo

1.1. Normativa de referencia

- 1 [Ley 17/ 2007](#), de 10 de Diciembre, de Educación de Andalucía.
- 2 [Decreto 93/2013](#) de 27 de Agosto, que regula la formación inicial y permanente del profesorado y el Sistema andaluz de Formación Permanente del profesorado.
- 3 [III Plan Andaluz](#) de Formación Permanente del Profesorado.
- 4 [Decreto 56/2012](#) de 6 de Marzo por el que se regulan las zonas educativas de Andalucía, las redes educativas, de aprendizaje permanente y de mediación y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de la Zona.
- 5 [Resolución 03-09-2014](#) sobre líneas estratégicas y elementos de Plan de Formación, y resoluciones anuales subsiguientes.

1.2. El Proyecto de Formación

- 1 Este Proyecto de Formación expresa las líneas de actuación que el CEP de Orcera va a desarrollar derivada de las necesidades formativas de los planes de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, del Plan Andaluz de Formación del Profesorado y del desarrollo de sus líneas estratégicas.
- 2 Se desarrolla en el marco del [Decreto 93/2013](#), de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado: [artículos 24, 25 y 26](#).
- 3 Toda la actividad general del CEP se regulará por el presente Proyecto de Formación, complementariamente con el resto de documentos que conforman el Plan de Centro.
- 4 Este Reglamento se complementa con los Acuerdos Provisionales que el Director del CEP, previa consenso con el Equipo Asesor, incorpore al mismo y que serán efectivos inmediatamente, sin perjuicio de que deban ser aprobados por el Consejo de Centro en un plazo no superior a 9 meses.
- 5 Aprobado por el Consejo de Centro del CEP de Orcera el 29/11/2017. Actualizado Consejo de Centro 30-11-20.
- 6 Se dará a conocer a toda la comunidad educativa a través de la página web del CEP.

2. Principios e identidad del CEP

2.1. Fundamentos

- 1 La educación, al menos la formal, es un proceso mediante el cual los alumnos y las alumnas reciben la formación que la sociedad decide que es la más conveniente para la convivencia cívica, el desarrollo individual y el desarrollo social en un contexto ecológicamente sostenible.
- 2 En este proceso la labor del profesorado es de una importancia capital, pues no en vano son los mediadores últimos y directos entre esas demandas sociales y las nuevas generaciones de ciudadanos y ciudadanas: un buen profesorado hace bueno cualquier sistema educativo; y por el contrario, un buen Sistema Educativo no es nada con un mal profesorado.
- 3 Que el profesorado desarrolle su trabajo lo mejor posible supone un compromiso personal de implicación y mejora permanente pues ningún aprendizaje es definitivo, ninguna formación es completa y única.
- 4 La administración educativa debe velar por que la cualificación de su profesorado sea permanente, de calidad y con efectos en la práctica educativa.
- 5 Es una necesidad imperiosa aspirar a contar con los y las mejores profesionales posibles, lo que implica inexorablemente estar en disposición de reflexionar sobre la práctica para mejorarla; de estar en disposición permanente de autoevaluarse y perfeccionarse en un proceso cíclico sin fin.
- 6 La formación permanente del profesorado es un derecho y, más aún, una obligación: donde no llega la voluntad del individuo debe llegar la exigencia social
- 7 La educación es la base sobre la que se construye la sociedad futura. Es una obligación irrenunciable de las Administraciones Públicas garantizar que se haga lo mejor posible. Por ello la formación permanente del profesorado es cada día más una imperiosa necesidad social que debe hacerse llegar a todos y todas.
- 8 Es necesario que la Administración educativa sea consciente de la transcendencia del papel del profesorado en la mejora de la calidad educativa y de la necesidad de tender hacia un colectivo:
 - 8.1 Con una formación inicial íntegramente destinada a la educación.
 - 8.2 Dotado de conocimientos teóricos y metodológicos.
 - 8.3 Comprometido y obligado con la mejora permanente.
 - 8.4 Con una clara percepción de la función social de la educación.
 - 8.5 Con un sistema de formación y mejora permanente que sea la base de su promoción profesional.

- 9 La formación permanente del profesorado, con sus estructuras y recursos cumple a este respecto un papel de capital importancia. Que el profesorado cuente con los Centros del Profesorado y con los Equipos de Asesores y Asesoras que en ellos se integran es una garantía para un progreso pedagógico aplicado a la práctica educativa.
- 10 Desde el CEPSe pretende posibilitar la elaboración de planes de actuación ajustados a la población, con una vocación clara de dar formación en su sitio natural, el centro educativo, cuyos protagonistas principales sean los profesores y profesoras y cuyos contenidos preferentes vengan dados por sus prácticas en curso.
- 11 Y al mismo tiempo, unos planes que sirvan de vehículo a las propuestas formativas que desde la Administración Educativa, incluido el propio CEP, se consideren necesarias para el correcto funcionamiento del Sistema. Proyectos comunes que cultiven sentimientos de apropiación y pertenencia con un consiguiente mayor grado de implicación y compromiso.
- 12 Centro del Profesorado desempeña un importante papel: que el profesorado disponga de un lugar en el que formarse es, aparte de una garantía de progreso, dar respuesta a una necesidad primordial. El CEP viene a ser un engranaje que mejora y facilita el funcionamiento de otro engranaje subsiguiente: los docentes. O, dicho de otra forma, el CEP justifica su razón de ser por aunar esfuerzos dirigidos a mejorar la práctica educativa y la calidad de la Escuela Pública y por contribuir a la mejora de nuestra sociedad presente y futura.

2.2. Principios de actuación

- 1 **La función social de la educación:** lo que obliga a tener siempre presente que educar es ayudar a desarrollar las potencialidades del ser humano en un contexto de calidad en igualdad. Esto supone aceptar el reto de contribuir a la mejora de la sociedad; para ello son absolutamente necesarias tanto la implicación como el compromiso con la mejora permanente de las competencias profesionales del profesorado.
- 2 **El compromiso con la mejora de la escuela pública:** toda la labor del CEP estará permanentemente investida por un compromiso irrenunciable por la mejora de la escuela pública. Por tanto, es un modelo en el que tiene primacía la búsqueda de soluciones prácticas a problemas reales cuya solución redunde en una mejora significativa de la vida en el aula y en el centro.
- 3 **La formación permanente como derecho y obligación:** lo que supone considerar que todo el profesorado tiene el derecho a una formación permanente de calidad, ajustada a sus necesidades, a las del alumnado y a las del centro en que trabaja. Pero también supone considerar a la formación permanente como una obligación, y no sólo de carácter ético o voluntario, sino un deber inherente a la condición de profesor o profesora. Donde no llega la voluntad del individuo debe llegar la exigencia social. En consecuencia, y en el marco de proyectos colectivos, apuesto

por una formación que vincule al profesorado con la mejora del centro y de las prácticas educativas del mismo.

- 4 **La mejora y actualización permanente del equipo del CEP:** un modelo que implica una necesidad de formación permanente para todo el personal que trabaja en el CEP de tanta trascendencia o más que la propia del profesorado. No sólo para actuar como ejemplo de compromiso y rigor, sino para dar respuestas adecuadas a las demandas que se le planteen. Por tanto, las mismas exigencias hechas sobre la necesidad de la formación permanente para el profesorado cabe hacer aquí con respecto al personal del CEP.
- 5 **La administración educativa como garante de la mejora:** Lo que supone trabajar en consonancia con sus líneas prioritarias de actuación, legitimadas por ostentar la representatividad popular y, en consecuencia la potestad para desarrollarlas. También supone aunar esfuerzos institucionales que redunden en la consecución de las metas educativas que la sociedad se haya propuesto.
- 6 **La colaboración en el CEP:** El trabajo del personal del CEP se inserta en un contexto de colaboración ineludible cual es el Centro del Profesorado. Se es miembro de un equipo de trabajo que tiene unos objetivos y unas metas consensuadas y comunes. Por tanto, el modelo ha de ser un modelo en consonancia con las expectativas del CEP y redundante en las consecución de sus finalidades.
- 7 **El prestigio de la formación:** El valor de nuestra intervención ante el profesorado dependerá del prestigio que poco a poco seamos capaces de ir construyendo. Dicho prestigio únicamente se levanta a base de trabajo, profesionalidad, cualificación, capacidad de resolver problemas, facilitación de estrategias que contribuyan a la mejora permanente...
- 8 **La defensa del medio natural:** Lo que supone ligar la formación permanente y las prácticas educativas, siempre que sea posible, a la generalización de una conciencia ecológica que favorezca el conocimiento y la conservación de la Naturaleza, el aprovechamiento ordenado y sostenido de sus recursos y que fomente el sentido de pertenencia de la comunidad a un entorno primordial e imprescindible para la vida.
- 9 **La colegialidad:** Es un modelo caracterizado por el establecimiento de unas relaciones de igualdad, de forma que se genere el clima de complicidad necesario para afrontar procesos de mejora basados en la reflexión y actuación sobre el propio trabajo.
- 10 **El diálogo:** es un modelo que se caracteriza por el diálogo, por otorgar a la palabra un especial significado y relevancia, pues se fundamenta en el cultivo de sentimientos de empatía, apropiación y pertenencia; sentimientos todos ellos que no pueden fructificar si no existen canales de expresión sinceros, abiertos y permanentes.

- 11 **La mediación:** se trata de generar conexiones, vínculos entre unos y otros de forma que el conocimiento educativo, los recursos, las mejoras en las prácticas y los avances pedagógicos sean compartidos y difundidos a través de redes formativas.
- 12 **La agitación:** se trata de ponerle freno al inmovilismo, al conformismo y a la apatía, de defender el derecho que todas las personas tienen a recibir una educación de calidad en igualdad, se trata de remover conciencias, se trata de hacer propaganda sana y bien intencionada de la necesidad de la formación y de la actualización permanente como garantía de progreso en la mejora de la calidad de la enseñanza, de comprender que no existen conocimientos y habilidades adquiridos de una vez y para siempre, de conseguir que los profesores y profesoras sean los mejores profesionales que haya, y que ellos y ellas sientan la necesidad y la obligación de así serlo. Se trata, en definitiva, de sembrar inquietud intelectual y ética.

2.3. Finalidad y objetivos generales del CEP

Finalidad:

Sin perjuicio de las finalidades, objetivos, líneas de actuación, etc., que la Administración Educativa establezca, la meta hacia la que se encaminará la actividad del CEP será la de mejorar la formación teórica y práctica del profesorado y, consecuentemente, facilitar la mejora de la formación del alumnado, de sus aprendizajes y de sus resultados escolares.

Objetivos generales:

1. Optimizar la utilización del tiempo de trabajo para la organización, planificación y desarrollo de los procesos formativos contemplados en el Proyecto de Formación.
2. Elaborar, planificar y poner en práctica el Proyecto de Formación del CEP partiendo de las estrategias establecidas para la detección de necesidades y del diagnóstico resultante.
3. Establecer mecanismos de evaluación de los procesos formativos y adopción de medidas de mejora en su diseño, desarrollo y ejecución para la adaptación a las necesidades formativas de los centros.
4. Atender a las a las necesidades de formación de los centros plasmadas en sus Proyectos de Formación, asesorar al profesorado sobre procesos formativos y adaptarse a los diferentes contextos de la zona de actuación del CEP.
5. Ejercer una dirección y coordinación del CEP orientada a la eficacia de la organización en la consecución de sus fines y el cumplimiento de sus funciones y mejorar la formación del técnico de formación del CEP de forma que le permita enfrentarse a los retos y necesidades del profesorado de la zona.

6. Propiciar y atender las relaciones con los centros y servicios educativos de la zona de actuación del CEP, así como con otras entidades e instituciones propiciando que el CEP se convierta en lugar de encuentro, diálogo e intercambio, así como en centro difusor de cultura, impulsando la mejora metodológica y el fomento de la investigación educativa.

2.4. Descripción de la zona de actuación

- 1 La zona de actuación del CEP coincide con la comarca de la Sierra de Segura y se identifica con la zona 4 establecida en la disposición adicional primera y correspondiente Anexo I del Decreto 93/2013.
- 2 La localidades y aldeas de influencia directa del CEP son: Arroyo del Ojanco, Arroyo Frío, Beas de Segura, Benatae, Cañada Catena, Cañada Morales, Carrasco, Cortijos Nuevos, Coto-Ríos, Génave, El Cerezo, El Ojuelo, El Robledo, Hornos de Segura, La Ballestera, La Matea, La Puerta de Segura, La Toba, Los Teatinos, Marchena, Miller, Onsares, Orcera, Peñolite, Pontón Alto, Pontón Bajo, Puente de Génave, Santiago de la Espada, Segura de la Sierra, Siles, Torres de Albalchez, Trujala y Villarodrigo.
- 3 Las localidades y aldeas de influencia directa del CEP variarán en función de la existencia o no existencia de centros educativos no universitarios, especialmente en lo que se refiere a aldeas.
- 4 La acción del CEP irá dirigida a todos los centros y todo el profesorado de niveles no universitarios de su zona de actuación directa, y en su caso, al profesorado no universitario provincial, regional, nacional o internacional.
- 5 La acción del CEP también podrá ir dirigida a otros colectivos de la Comunidad Educativa, especialmente a Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas y a Asociaciones de Alumnos y Alumnas de ámbito comarcal y, en su caso, regional, nacional o internacional.

3. Medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros incluyendo objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo

3.1. Características del modelo formativo

- 1 **La colaboración:** como procedimiento de superación de contradicciones y aprendizajes, entendiendo que dicha colaboración ha de instalarse como modo de actuación permanente en el centro, lo cual supone una serie de consideraciones:
 - 1.1 La aceptación del centro como foco de acción y reflexión continuado, como unidad básica para el cambio y la mejora
 - 1.2 Resaltar la importancia de la práctica sometida a reflexión.
 - 1.3 La necesidad de construir una cultura del Centro acorde con la forma de entender y practicar la enseñanza que el profesorado del mismo tiene.
 - 1.4 Considerar al profesorado como protagonista de la renovación, como foco de conocimientos a compartir y como receptáculo de conocimientos de los demás, lo que supone partir del reconocimiento y legitimidad de los conocimientos y experiencias previas del profesorado.
 - 1.5 Los contenidos preferentes de formación vienen dados por la realidad del centro y por las prácticas en curso.
 - 1.6 Se considera que las relaciones de cooperación y mejora conjunta que se entablan en el centro educativo son tan importantes o más que los temas concretos de trabajo que circunstancialmente se abordan.
 - 1.7 Un centro colaborativo intenta generar desde dentro, aunque para ello pueda echar mano de apoyos o asesoramientos externos, todo un conjunto de procesos que le permitan auto-revisarse, identificar, categorizar y priorizar ámbitos preferentes de mejora progresiva, aborda de modo sistemático el análisis y la definición de dichos ámbitos como problemas, indaga las soluciones más convenientes para resolverlos, moviliza sus propios recursos o recurre a aquellas fuentes externas que pueden satisfacer sus necesidades, elabora planes de acción, los desarrolla y evalúa, en un proceso cíclico y progresivo.
 - 1.8 El inicio y desarrollo de procesos como los que se han descrito representan actividades complejas, requieren tiempo, exigen una perspectiva evolutiva y progresiva, reclaman tanto de las asesorías como de los propios centros y profesorado la modificación de la impulsividad natural a hacer muchas cosas y al tiempo, a ir de las superficiales definiciones de problemas a la puesta en práctica inmediata de soluciones precipitadas.
- 2 **La adaptabilidad:** modelo adaptable a las características de los centros y a las demandas formativas recogidas en su planes de formación del profesorado.

3.2. Criterios preferentes para la programación de acciones formativas

- 1 Acciones que contribuyan al desarrollo y consecución de los objetivos marcados como preferentes en los respectivos Planes de Actuación.
- 2 Acciones derivadas de proyectos de Formación en Centros, Grupos de Trabajo...
- 3 Acciones que induzcan a procesos de reflexión sobre la práctica docente, que promuevan el trabajo cooperativo y que aporten soluciones realistas ajustadas a las necesidades del centro y del sistema educativo.
- 4 Acciones que generen mejoras en la práctica educativa de inmediato traslado al aula o al centro.
- 5 Acciones que promuevan la función directiva como liderazgo pedagógico comprometido con la escuela pública.
- 6 Acciones formativas de calidad, viables y que supongan la elaboración de materiales curriculares.
- 7 Ponencias e intervenciones de calidad y solvencia.
- 8 Concordancia teórico-práctica entre ponencias.
- 9 Acciones que se correspondan con metodologías y didácticas innovadoras acordes con el Sistema Educativo.
- 10 Acciones que impliquen el uso de las TICs.
- 11 Acciones que favorezcan el intercambio de experiencias.
- 12 Acciones que favorezcan el conocimiento de la realidad educativa de manera directa y que potencien la presencia del personal asesor en los centros.
- 13 Especial sensibilidad a la hora de considerar actuaciones en centros y comarcas con peculiaridades muy específicas: Unitarias, CPRs, situación laboral del profesorado...
- 14 La mayoría de las actividades deberían tener una parte de aplicación al aula/centro, analizando y valorando sus repercusiones.
- 15 Consensuar las necesidades formativas con los claustros: establecer compromisos y prioridades, y centrar los esfuerzos en aspectos que impliquen a la totalidad o a la mayoría del claustro.

- 16 Mejorar la planificación a fin de evitar saturaciones y coincidencias temáticas repetitivas.
- 17 Diseñar intervenciones en los centros partiendo de premisas de actuación comunes pero adaptadas a las características propias de la etapa, centro, asesoría...
- 18 Sondear previamente a la convocatoria la acogida que una actividad pueda tener.
- 19 Adecuar el calendario de convocatoria de acciones formativas al de necesidades de los centros:
 - 19.1 Trimestre 1: temáticas relacionadas con organización y planificación
 - 19.2 Trimestre 2: temáticas relacionadas con metodología
 - 19.3 Trimestre 3: temáticas relacionadas con evaluación
- 20 Con respecto a proyectos formativos y grupos de trabajo, convendría:
 - 20.1 Conocer las temáticas con tiempo suficiente.
 - 20.2 Ver las características del grupo y centro.
 - 20.3 Dar el asesoramiento más adecuado para el desarrollo de la temática.
 - 20.4 Buscar toda la implicación posible por parte de la asesoría.
 - 20.5 Intentar aplicar al centro todo lo desarrollado en el trabajo.
- 21 Todo lo relativo a la administración de las acciones formativas se registrará por lo contemplado en el [ROF del CEP](#).

3.3. Objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo

- 1 Programar al menos una acción formativa por cada asesoría de referencia y por curso destinada a la mejora en ámbitos en los que los resultados escolares son deficitarios.
- 2 Establecer un protocolo aplicable a dichas acciones que permitan:
 - 2.1 Determinar el punto de partida del grupo de alumnos
 - 2.2 Determinar el punto de llegada
 - 2.3 Ponderar la incidencia de la formación en los resultados
- 3 Establecer un conjunto de compromisos entre el CEP y el profesorado para la aplicación continuada de las mejoras metodológicas adquiridas.
- 4 Establecer un protocolo de seguimiento y afianzamiento de las mejoras adquiridas por el profesorado que permitan validarlos y extenderlos a otro profesorado o centros.

4. Líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado

4.1. Contextualización de las líneas estratégicas ([III Plan](#))

4.1.1. Línea I: La formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado

Ejes de formación:

1. La organización del currículo basado en competencias clave.
2. Escuela inclusiva para la igualdad y equidad: atención a la diversidad, convivencia e igualdad.
3. Escuela de la sociedad del conocimiento. Destrezas básicas: plurilingüismo, uso de las TIC y espíritu emprendedor.
4. Planes de mejora y de formación de los centros educativos.

4.1.2. Línea II: La formación del profesorado como factor clave para el perfeccionamiento continuo y la capacitación profesional docente

Ejes de formación:

- 1 Desarrollo profesional adecuado al rol profesional: competencias comunes y competencias específicas.
- 2 Desarrollo profesional a lo largo de la vida profesional: formación inicial, profesorado novel, formación permanente.

4.1.3. Línea III: La formación del profesorado como impulsora del conocimiento compartido y producido en los centros educativos, de la investigación y la innovación educativa y de las buenas prácticas

Ejes de formación:

- 1 Investigación e innovación educativa. Desarrollo de programas educativos.
- 2 Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula y centro.

4.1.4. Línea IV: La formación del profesorado como apoyo a la progresiva transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje y formación en los que participan todos los miembros de la comunidad educativa

Ejes de formación:

- 1 La participación de toda la comunidad para la mejora de los rendimientos escolares y la gestión del centro.
- 2 La atención a los centros con entornos de aprendizaje específicos (compensación, rural, hospitalarios, centros específicos de EE, etc.)

4.1.5 Línea V: La formación del profesorado de Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas, Enseñanzas Oficiales de Idiomas y Educación Permanente como herramienta para conectar la educación con la realidad productiva y el empleo.

Ejes de formación:

- 1 La Formación Profesional.
- 2 Las Enseñanzas Artísticas.
- 3 Las Enseñanzas Oficiales de Idiomas.
- 4 La Educación Permanente.

4.2. Descripción de itinerarios formativos de acuerdo a las líneas estratégicas ([III Plan](#))

4.2.1. Línea I

Eje 1: La organización del currículo basado en competencias clave

Objetivo 1.1: Ofrecer itinerarios formativos adaptados a las necesidades y demandas de cada centro según su grado de conocimiento e integración de las competencias clave.

Las actuaciones formativas llevarán:

- 1 En primer lugar, a una visión compartida del concepto de competencias clave dando respuesta a los siguientes interrogantes: qué son, por qué y para qué se incorporan al currículo, cuáles son y cómo quedan definidas en los diseños curriculares, cómo se adquieren en el ámbito educativo y que consecuencias tienen en la práctica docente.
- 2 En segundo lugar, a establecer su relación con otros elementos del currículo (objetivos, contenidos, criterios de evaluación, estándares) reflexionando sobre la contribución que cada área o materia curricular hace a cada una de las competencias clave, lo que supondrá revisar tanto el proyecto curricular, como las programaciones didácticas y determinar una gestión del currículo que se transfiera a las prácticas educativas.

Objetivo 1.2: Mostrar herramientas y recursos que ayuden al profesorado a implementar iniciativas de mejora de la calidad de la actividad y competencia profesional docente, en el desarrollo y la adquisición de las competencias clave del alumnado.

Objetivo 1.3: Profundizar en aspectos que diferencian un currículo basado en competencias: diseño y planificación del currículo, metodología, evaluación y cambios organizativos y de funcionamiento del centro.

Actuaciones sobre:

- 1 Diseño y planificación del currículo por competencias.
- 2 Metodologías que facilitan el trabajo por competencias.
- 3 Evaluación por competencias, que tendrá en cuenta:
 - 3.1 Fundamentos, tipos y métodos de evaluación.
 - 3.2 Criterios, indicadores, fuentes e instrumentos para la evaluación de las competencias.
 - 3.3 Las evaluaciones de diagnóstico de las competencias clave.
- 4 Aspectos organizativos del centro.

4.2.2. Línea I

Eje 2: Escuela inclusiva para la igualdad y la equidad: atención a la diversidad, convivencia e igualdad

Eje 2.1: atención a la diversidad

Objetivo 2.1.1: Conocer, propiciar e impulsar aquellos modelos organizativos y educativos inclusivos, avalados por la investigación y la comunidad científica y educativa.

Las actuaciones ofrecerán:

- 1 Contenidos de sensibilización que den a conocer el modelo de escuela inclusiva desde la difusión y el acercamiento a elementos conceptuales que permitan su mejor comprensión.
- 2 Pautas de intervención que partan de modelos de evaluación y diagnóstico de inclusividad.
- 3 Diseño de planes estratégicos (acogida, convivencia, orientación y acción tutorial, igualdad, etc.), que pasen a formar parte del Proyecto Educativo de Centro.
- 4 Estrategias metodológicas de atención a la diversidad que permitan el máximo desarrollo de las competencias clave de todo el alumnado.
- 5 Instrumentos para la coordinación de los agentes internos y externos de la comunidad educativa

Objetivo 2.1.2: Formar al profesorado en el conocimiento de las diferentes dimensiones de la diversidad y sus implicaciones.

Objetivo 2.1.3.: Facilitar al profesorado estrategias de atención a la heterogeneidad de procedencia del alumnado.

Eje 2.2: convivencia e igualdad

Objetivo 2.2.1.: Fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la responsabilidad de la gestión de la convivencia en los centros.

Objetivo 2.2.2.: Impulsar la formación del profesorado en técnicas de desarrollo personal, gestión de sus emociones y habilidades comunicativas y de relación orientadas a generar expectativas positivas del alumnado.

Objetivo 2.2.3.: Mostrar al profesorado estrategias para la mejora del clima del aula, la resolución de conflictos y las habilidades sociales del alumnado.

Objetivo 2.2.4.: Desarrollar las competencias necesarias para la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La formación se centrará prioritariamente en:

- 1 La aceptación, valoración e integración de las diferencias y no segregación por creencias, etnias, culturas, orientación sexual, etc.
- 2 El desarrollo de relaciones equitativas y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres.
- 3 La orientación no sexista de la práctica educativa
- 4 La detección y prevención del maltrato escolar, con especial atención al vinculado a la violencia de género.

4.2.3. Línea I

Eje 3: Escuela de la sociedad del conocimiento. Destrezas básicas: plurilingüismo, uso de las TIC y espíritu emprendedor

Eje 3.1.: fomento del plurilingüismo

Objetivo 3.1.1: Fortalecer y consolidar la competencia comunicativa del profesorado en lenguas extranjeras necesaria para el desarrollo de su materia.

Objetivo 3.1.2: Fortalecer la actualización pedagógica y didáctica del Aprendizaje Integrado de Contenido en Lengua Extranjera (AICLE).

Objetivo 3.1.3: Acometer el tratamiento integrado de la lengua en el currículo (CIL). Se atenderá a las siguientes premisas:

- 1 Despertar el interés de los y las docentes por este tipo de proyectos como mecanismo integral para el desarrollo de la competencia lingüístico-comunicativa del alumnado.
- 2 Facilitar una metodología de trabajo adecuada para la coordinación entre diferentes proyectos y para su puesta en práctica.
- 3 Propiciar espacios de debate y reflexión sobre las diversas opciones y posibilidades de desarrollo.
- 4 Establecer los mecanismos de evaluación más adecuados para la mejora del proyecto lingüístico de centro (PLC)

Objetivo 3.1.4: Impulsar la dimensión europea de la educación en los centros.

Eje 3.2.: integración de las TIC en el currículo

Objetivo 3.2.1: Conocer y explorar los posibles usos didácticos de las TIC para el aprendizaje y la práctica docente.

Objetivo 3.2.2: Desarrollar la competencia digital del profesorado en su actividad profesional.

Objetivo 3.2.3: Fomentar el uso de las herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación con las familias.

Eje 3.3.: fomento de la cultura del emprendimiento

Objetivo 3.3.1: Concebir el emprendimiento como una manera de pensar y actuar orientada tanto al desarrollo profesional como social y productivo.

Objetivo 3.3.2: Fomentar programas de formación del profesorado que ofrezcan herramientas para favorecer en el alumnado la cultura del emprendimiento.

4.2.4. Línea I

Eje 4: Planes de mejora y formación de los centros educativos

Objetivo 4.1: Incorporar en los centros educativos la cultura de la evaluación como elementos imprescindible para el cambio y la mejora de los mismos.

Objetivo 4.2: Utilizar los datos para comprender la naturaleza y las causas que propician la mejora en los centros educativos.

Objetivo 4.3: Impulsar en los centros educativos procesos de formación encaminados a la mejora continua basados en la evaluación de las prácticas.

4.2.5. Línea II

Eje 1: Desarrollo profesional adecuado al rol profesional. Competencias comunes. Competencias específicas.

Objetivo 1.1: Desarrollar con carácter general, para todo el profesorado, una formación que le permita la adquisición de un nivel de desarrollo básico en las competencias profesionales comunes propias de su labor docente.

Actuaciones encaminadas a la adquisición de las siguientes competencias:

- 1 Gestión del trabajo.
- 2 Habilidades profesionales.
- 3 Desarrollo profesional.
- 4 Prevención y cuidado de la salud laboral.

Objetivo 1.2: Realizar una oferta de acciones formativas dirigida a los distintos perfiles docentes que faciliten las competencias específicas de cada puesto de trabajo.

Actuaciones formativas:

1. Actuaciones formativas que contemplen la competencia profesional para la acción docente y tutorial.
2. Actuaciones formativas que contemplen la competencia profesional para la orientación educativa.
3. Actuaciones formativas que contemplen la competencia profesional para la dirección de centros escolares.
4. Actuaciones formativas que contemplen competencias específicas para el asesoramiento en la formación permanente.

5. Actuaciones formativas que contemplen competencias específicas para la inspección educativa.
6. Actuaciones formativas que contemplen competencias específicas para la coordinación de equipos educativos.

4.2.6. Línea II

Eje 2: Desarrollo profesional a lo largo de la vida profesional: formación inicial, profesorado novel, formación permanente

Objetivo 2.1: Desarrollar las competencias profesionales del docente según el momento de la trayectoria profesional en la que se encuentre.

Objetivo 2.2: Atender las necesidades formativas que generan en el profesorado la implantación de nuevas líneas educativas.

4.2.7. Línea III

Eje 1: Investigación e innovación educativa. Desarrollo de programas educativos

Objetivo 1.1: Promover la concepción del aula y el centro como espacios para la innovación, investigación y la formación.

Objetivo 1.2: Impulsar la creación de redes de centros como elemento dinamizador de la innovación del profesorado.

4.2.8. Línea III

Eje 2: Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula

Objetivo 2.1: Promover la capacitación del profesorado a través de actuaciones educativas investigadoras, analíticas y críticas de las prácticas educativas.

Objetivo 2.2: Propiciar la interacción entre el profesorado a través de metodologías de trabajo colaborativas.

4.2.9. Línea IV

Eje 1: La participación de toda la comunidad educativa para la mejora de los rendimientos escolares y la gestión del centro

Objetivo 1.1: Integrar a todos los miembros de la comunidad educativa en las actuaciones formativas dirigidas a fomentar su participación en el centro.

Objetivo 1.2: Dar a conocer los modelos de participación, intervención y desarrollo comunitario.

Objetivo 1.3: Establecer y utilizar canales de comunicación y participación entre el centro educativo, la comunidad educativa y el entorno.

4.2.10. Línea IV

Eje 2: La atención a los centros con entornos de aprendizaje específicos (compensación, escuelas rurales, aulas hospitalarias, etc.)

Objetivo 2.1: Facilitar la formación necesaria en estrategias y metodologías para atender en entornos específicos al alumnado que presenta necesidades de apoyo educativo.

Actuaciones:

1. La atención educativa al alumnado enfermo (aulas hospitalarias, unidades de salud mental infantil y juvenil, atención educativa domiciliaria).
2. Escuelas rurales.
3. Los centros de compensación educativa.
4. Los centros con gran número de alumnado de origen extranjero.
5. Centros específicos de Educación Especial.
6. Etc.

4.2.11. Línea V

Objetivos comunes

1. Realizar ofertas formativas dirigidas a la actualización científico-tecnológica profesional a lo largo de toda la vida.
2. Definir y desarrollar un marco de colaboración estratégica para promover la puesta en marcha de proyectos de innovación, investigación y experimentación.
3. Adquirir competencias que permitan desarrollar la formación profesional a lo largo de la vida.
4. Potenciar redes y entornos de formación en pro del trabajo colaborativo y en equipo.
5. Desarrollar la cultura emprendedora a través de proyectos y programas de forma transversal.
6. Crear un marco de colaboración estratégica para potenciar el plurilingüismo y la movilidad en el ámbito de la formación del profesorado, con el objeto de impulsarla movilidad transnacional en el profesorado y en el alumnado de Formación Profesional.
7. Facilitar un empleo creciente de las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje y su utilización para impulsar la apertura del centro a su entorno y su inclusión en redes profesionales.

4.2.12. Línea V

Eje 1: Formación profesional

Objetivo 1.1: Formar al profesorado en el Sistema Andaluz de Cualificaciones Profesionales.

Objetivo 1.2: Formar al profesorado en la Orientación Profesional hacia el empleo para acercar el medio educativo al productivo.

Objetivo 1.3: Potenciar formación para el profesorado de Formación Profesional en prácticas.

Objetivo 1.4: Fomentar una formación vinculada a la evaluación y la gestión de calidad.

4.2.13. Línea V

Eje 2: Enseñanzas artísticas

Objetivo 2.1: Promover la formación del profesorado de los centros de enseñanzas artísticas de régimen especial sobre el nuevo marco normativo y curricular y sobre los instrumentos y sistemas de información y gestión administrativos.

Objetivo 2.2: Impulsar la actualización y la innovación en didáctica y metodología propias de los ámbitos artísticos.

Objetivo 2.3: Potenciar que Escuelas y Conservatorios desarrollen un papel activo en la creación y difusión de conocimiento y cultura, asumiendo la necesidad de constituirse en referentes para su entorno y de establecer redes y procesos de comunicación e intercambio con otros centros y con instituciones, empresas, administraciones, etc.

4.2.14. Línea V

Eje 3: La enseñanza de idiomas

Objetivo 3.1: Generar un mayor conocimiento en la aplicación de los estándares de los distintos niveles de Marco Común de las Lenguas de tal forma que la aplicación sea de forma homogénea en todos los niveles y enseñanzas.

Objetivo 3.2: Establecer criterios comunes para la aplicación de las pruebas unificadas de certificación de las titulaciones B1, B2, C1 y C2.

Objetivo 3.3: Impulsar la actualización didáctica y metodológica del profesorado que imparte los cursos especializados para el perfeccionamiento de idiomas de niveles C.

Objetivo 3.4: Potenciar la formación de idiomas en modalidades semipresenciales y a distancia.

Objetivo 3.5: Facilitar la formación del profesorado que imparte cursos de actualización lingüística.

4.2.15. Línea V

Eje 4: Educación permanente

Objetivo 4.1: Facilitar el aprendizaje en la educación permanente, garantizando la adquisición de competencias clave y el acceso a las titulaciones oficiales y a otros niveles del sistema educativo.

Objetivo 4.2: Potenciar la Orientación personal, profesional y académica en la Educación Permanente.

5. Seguimiento y coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa. Medidas par la atención a las zonas educativas

5.1. Necesidad de coordinación y seguimiento

- 1 Complicidad necesaria con servicios externos: mismos fines y estrategias comunes.
 - 1.1 Colaboración mutua para el logro de sus respectivos objetivos.
 - 1.2 Conocer áreas de trabajo preferentes de servicios externos para ofertar formación, asesoramiento y colaboración.
 - 1.3 Conocer actuaciones del CEP para, desde los servicios externos, favorecerlas.
- 2 Necesitamos a una Administración que ofrezca soluciones a los problemas del profesorado y que le reporte la mejor formación, asesoramiento y ayuda posible.
- 3 Necesitamos a una Administración especialmente preocupada por la capacitación del profesorado y que vele porque éste ofrezca el mejor servicio en las aulas.
- 4 El apoyo de los Servicios Externos al desarrollo del Plan de Actuación del CEP (reflejo en su mayor parte de las demandas de los centros) es de vital importancia).
- 5 Necesidad de seguimiento y control de los compromisos adquiridos y una valoración del proceso y de los resultados obtenidos.

5.2. Medidas

- 1 Las colaboraciones con los servicios de apoyo externo (EOE e Inspección) y con los representantes de centros y profesorado se desarrollaran en el marco de las Zonas Educativas contemplado en:
 - 1.1 [Decreto](#) 56/2012, de 6 de marzo, por el que se regulan las Zonas Educativas de Andalucía, las Redes Educativas, de aprendizaje permanente y de mediación y la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona, con las modificaciones establecidas en el Decreto 93/2013 (disposición final primera: anexo III localidades de zonas educativas).
 - 1.2 [Orden](#) de 15 de noviembre de 2014, por la que se regulan determinados aspectos de la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de zona y de sus comisiones de trabajo.
- 2 Se trabajará coordinadamente con los servicios de apoyo externo en cuantas actuaciones se posible a través del conocimiento de los respectivos planes de actuación y del estudio de posibles confluencias.
- 3 Cada uno de los servicios externos cuenta con un Plan de Actuación y una dinámica de trabajo. Para lograr una coordinación eficaz, es imprescindible:
 - 3.1 Conocer los respectivos Planes de Actuación.
 - 3.2 Conocer la dinámica de trabajo de los distintos servicios.
 - 3.3 Conocer las temáticas en las que podemos confluir.
 - 3.4 Valorar cuáles de ellas son susceptibles de trabajar conjuntamente.
 - 3.5 Priorizar cuál/cuáles de ellas se van a llevar a cabo en el curso escolar y en qué centros de la zona.
 - 3.6 Debería de establecerse un protocolo de actuación conjunta que tenga en cuenta los aspectos anteriormente mencionados.

5.3. Propuesta marco de trabajo coordinado

Esta propuesta se entenderá sin menoscabo de las actuaciones que en el marco de la Zona Educativa se determinen.

1 **Justificación:**

- 1.1 Importancia que se le concede a la formación permanente del profesorado (colectiva, grupal o individual) como factor que incide de forma directa en la mejora de la calidad de la educación.
- 1.2 Necesidad de proyectos de trabajo comunes que aglutinen al profesorado en torno a problemas del centro y que generen sentimientos de colaboración y pertenencia.

2 **Objetivos:**

- 2.1 Generalizar la idea de la necesidad de la formación permanente como elemento imprescindible en la mejora del Sistema Educativo.
- 2.2 Conseguir que todos los centros, partiendo del análisis real de sus necesidades se doten de un Plan de Formación del Profesorado, enmarcado en el PCC.
- 2.3 Que las necesidades formativas detectadas en las que pueda y deba intervenir el CEP sean conocidas por éste con la antelación suficiente para establecer un Plan de Actuación acorde con las mismas.
- 2.4 Que este proceder se inserte en la vida de los centros como algo habitual, importante y necesario.

3 **Ámbitos para la planificación de actuaciones coordinadas:**

- 3.1 Memorias de autoevaluación y propuestas de mejora de los centros.
- 3.2 Planes de formación del Profesorado del centro derivado.
- 3.3 Planes de actuación del CEP.
- 3.4 Mecanismos de seguimiento y valoración de las actuaciones realizadas y de los resultados obtenidos.
- 3.5 Incidencia de la formación del profesorado en los aprendizajes del alumnado.
- 3.6 Evaluación de la actuación general del CEP.

6. Criterios pedagógicos y organizativos de las asesorías de referencia y personal del CEP

6.1. Asignación de asesorías de referencia y carga de trabajo

- 1 Anualmente se establecerá una [planificación de funciones y responsabilidades](#) de las asesorías de referencia que enmarcará con carácter general la relación de éstas con los centros de la comarca, así como una planificación de actuaciones para entregar a los mismos.
- 2 La [asignación de centros de referencia y demás ámbitos de trabajo](#) a las asesorías se determinarán anualmente de manera consensuada.
- 3 Se considerarán criterios de idoneidad en función de la especialidad de cada asesoría en cuanto a actuaciones de áreas y etapas específicas se refiere.
- 4 También se atenderá a las experiencias previas del asesor/asesora y a los temas que exprese sean de su interés.
- 5 La asignación de asesorías de referencia se hará bajo el principio de colaboración entre el personal del CEP.
- 6 La valoración de ámbitos, tareas y centros se hará conforme a los criterios que se acuerden por parte del la dirección del CEP y Equipo Asesor.
- 7 En todo caso, se tendrá en cuenta: el grado de complejidad de la función a desarrollar, la especialidad, la rotación de funciones y el reparto equitativo de la carga de trabajo.
- 8 El reparto de centros, ámbitos y tareas se actualizará curso a curso y para su valoración se tendrá en cuenta, al menos:
 - 8.1 Distancia en kilómetros entre el centro y el CEP.
 - 8.2 Profesorado que conforme la plantilla del centro.
 - 8.3 Complementariamente a lo anterior se podrá tener en cuenta el historial formativo del centro.
- 9 Se entiende por carga de trabajo el total ponderado de todas las tareas y funciones que la asesoría desarrolla a lo largo del curso.
- 10 La carga de trabajo se determinará curso a curso y se irá actualizando conforme el desarrollo del mismo. Se computará:
 - 10.1 Carga de trabajo por acciones formativas.
 - 10.2 Carga de trabajo por ponencias.
 - 10.3 Carga de trabajo por centros de referencia.
 - 10.4 Carga de trabajo por planes y programas y otras reuniones.
 - 10.5 Otras cargas de trabajo.

6.2. Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo

6.2.1. En el CEP

- 1 El asesor o asesora forma parte de un equipo de trabajo destinado a planificar y actuar colaborativamente.

- 2 Los asesores y las asesoras participarán colaborativamente en la vida del CEP a través del Equipo Asesor de Formación, del Consejo de Centro, de las Reuniones de trabajo que periódicamente se tengan y de los contactos que individual o grupalmente se determinen.
- 3 Se participará en el diseño, organización, planificación, desarrollo y seguimiento y evaluación de acciones formativas que se deriven del plan de actuación del CEP, así como del resto de las tareas que determinan la organización y el funcionamiento del CEP.
- 4 Lo anterior está en consonancia con una visión del centro de trabajo que se caracterizada básicamente por:
 - 4.1 El centro como unidad de trabajo y mejora coordinada. Análisis y reflexión de todo lo que ocurre en el centro con la finalidad de mejorar conjuntamente la cultura del mismo.
 - 4.2 Interdependencia y objetivos comunes frente al aislamiento de estructuras celulares.
 - 4.3 Protagonismo de las personas que trabajan en el centro: de sus prácticas, conocimientos y actitudes ante la mejora compartida.
- 5 Para todo ello y de forma sistemática se realizarán reuniones de trabajo cuyos contenidos podrán ser:
 - 5.1 De coordinación del Equipo Asesor, dirigidas por la vicedirección del CEP: a las que se unirá cuando sea conveniente la Dirección del centro y el PAS que se estime conveniente.
 - 5.2 De coordinación general del CEP, dirigidas por la dirección: Equipo Asesor, Equipo Directivo y, en su caso, Auxiliar Administrativo.
 - 5.3 Cualesquiera otros que el buen funcionamiento del CEP requiera.
- 6 Las reuniones citadas se harán conforme a lo establecido en el [ROF del CEP](#).
- 7 Los acuerdos alcanzados serán vinculantes y se recogerán en un documento específico.

6.2.2. En la comarca y demás

- 1 Con carácter general, se entiende que es necesario:
 - 1.1 Conocer el funcionamiento de los centros y de los grupos de profesorado para detectar, analizar y priorizar sus necesidades y demandas de formación.
 - 1.2 Establecer contactos entre el profesorado y entre este y profesionales expertos, que permita la aportación de recursos novedosos y actualizados, que se adapten y respondan a las necesidades detectadas por el profesorado
 - 1.3 Colaborar en el diseño y desarrollo de planes de formación en Centros y establecer un plan consensuado de actuación de todo el equipo asesor del CEP.

- 1.4 Poner en valor constantemente la figura de la asesoría de formación, lo que únicamente se consigue a base de ganar la confianza del profesorado mediante la responsabilidad y el compromiso con el trabajo bien hecho.
- 1.5 Dominar dinámicas de grupos y técnicas de animación.
- 2 En relación con el trabajo directo con el profesorado, la actuación de las asesorías de formación debe estar caracterizada por el diseño y desarrollo de actividades adecuadas a la diversidad de los docentes y del medio en el que actúa, para ello se deberá establecer una gradación en cuanto a los fines a conseguir y a las estrategias a utilizar.
- 3 La actuación de las asesorías en deben centrarse especialmente en la colaboración y ayuda al profesorado para reflexionar sobre la propia práctica y sobre la realidad de las aulas.
- 4 Entre la posibles estrategias a utilizar se tendrán en cuenta las siguientes:
 - 4.1 Dinamización y apoyo a grupos de trabajo y proyectos de formación en centros.
 - 4.2 Desarrollo de acciones formativas que directa o indirectamente promuevan el trabajo en equipo del profesorado.
 - 4.3 Creación de redes de profesorado y espacios virtuales de apoyo para el aprendizaje y la formación colaborativa.
- 5 Como estrategias específicas para el intercambio y difusión de conocimiento y experiencias, se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - 5.1 Mantener contacto permanente con grupos, profesores, centros, planes, proyectos: saber qué se hace y cómo se hace.
 - 5.2 Desarrollar encuentros de difusión e intercambio de buenas prácticas educativas.
 - 5.3 Publicitar y poner al alcance de todos y todas dichas buenas prácticas.
- 6 El CEP debe consolidar su función de lugar de encuentro, de intercambio y de foro de debate profesional, poniendo a disposición del profesorado todos sus recursos e informando de convocatorias y eventos que tengan lugar en todos los ámbitos. En este sentido hay que destacar la preponderancia que se le concede a la página web del CEP.
- 7 La importancia concedida a la página web y demás medios de comunicación, información y formación telemáticos no deberá ir en perjuicio en ningún caso, de las relaciones directas y personales, sino todo lo contrario: las nuevas tecnologías deben ser precisamente elementos coadyuvantes de las relaciones personales que se establezcan entre el CEP y la Comunidad Educativa.

6.3. Desarrollo profesional de las asesorías y personal del CEP

6.3.1. Participación del equipo asesor y personal del CEP en actividades de formación (ACUERDO PROVINCIAL)

- 1 La formación y autoformación de la Red Provincial de Asesores/as se articulará en idénticas condiciones al resto del profesorado.
- 2 Actividades obligatorias:
 - 2.1 Se desarrollarán en el horario que la propia actividad determine, sea lectivo o no lectivo.
 - 2.2 Se tendrá derecho a la certificación correspondiente.
 - 2.3 Se consideran actividades de carácter obligatorio:
 - 2.3.1 Las organizadas por la Red Provincial de Formación y dirigidas al personal de los CEPs.
 - 2.3.2 Las organizadas por la Red Autonómica de Formación y dirigidas al personal de los CEPs.
 - 2.3.3 Excepcionalmente, otras actividades que, a juicio de la Dirección del CEP, resulten de especial interés para la mejora del mismo.
- 3 Actividades voluntarias:
 - 3.1 Se desarrollarán en horario no lectivo.
 - 3.2 En el supuesto de que se desarrollen total o parcialmente en horario lectivo, la asistencia a las mismas habrá de contar con la autorización administrativa correspondiente.
 - 3.3 Se tendrá derecho a la certificación correspondiente.
- 4 Los gastos ocasionados por participación en acciones formativas de las Asesorías o del personal del CEP se registrarán por lo dispuesto en el [Proyecto de Gestión del CEP](#).

6.3.2. Necesidades formativas del equipo asesor y personal del CEP

- 1 El equipo asesor y demás personal del CEP emprenderá los procesos formativos necesarios para la mejora permanente del servicio educativo que se presta y con el objetivo de colaborar en la mejora de los aprendizajes del alumnado y de sus resultados escolares.
- 2 Dichos procesos formativos serán coordinados por la vicedirección del CEP.
- 3 Para ello es recomendable seguir el siguiente proceso:
 - 3.1 Análisis del centro y detección de necesidades de mejora.
 - 3.2 Determinación de ámbitos de mejora.
 - 3.3 Priorización de dichos ámbitos.
 - 3.4 Planificación de la mejora en cada ámbito.
 - 3.4.1 Problemas a solucionar.
 - 3.4.2 Tareas propuestas.
 - 3.4.3 Responsables.
 - 3.4.4 Calendario.
 - 3.5 Seguimiento y evaluación del ámbito de mejora.
- 4 Los ámbitos de mejora habrán de relacionarse, al menos, con temáticas afines a:
 - 4.1 Trabajo colaborativo.

- 4.2 Habilidades sociales y dinámica de grupos.
- 4.3 Nuevas tecnologías
- 4.4 Competencias clave
- 4.5 Metodologías innovadoras.
- 4.6 Líneas estratégicas de la Consejería y similares.

6.4. Presencia de asesorías en acciones formativas que se coordinen

- 1 Principio de actuación: por defecto, todas las asesorías estarán presentes la mayor parte del tiempo posible en las actividades que coordinen.
- 2 Cuando la presencia no suponga el total de la actividad, la asesoría hará una propuesta justificada a la dirección que, en su caso, será aprobada previa consulta al Equipo Asesor. En dicha previsión la presencia en la primera y última sesión debe estar garantizada en las actividades con 4 o más sesiones. Sin menoscabo de otras posible opciones, las acciones susceptibles de ello serían:
 - 2.1 Actividades iguales o muy similares en las que la asesoría ya haya coordinado.
 - 2.2 En actividades de temática muy específica y de interés limitado al campo de conocimiento de los asistentes.
 - 2.3 Actividades en las que el CEP tiene un papel secundario, especialmente las de carácter provincial que vienen propuestas y organizadas desde fuera.
- 3 En todo caso, será responsabilidad de la asesoría prever las necesidades que en su ausencia puedan surgir en cualquier actividad y delegar las actuaciones que las solventen.

7. Principales instrumentos y metodología utilizados para la detección de necesidades formativas de los centros de la zona de actuación y elaboración de planes subsiguientes

7.1. Marco normativo

1 Participación de las asesorías en los centros docentes:

- Art. 57: Los ETCP, DPEIE y análogos contarán para la realización de sus funciones con la colaboración de un asesor o asesora de referencia.
- Art. 582.: El asesor o asesora de referencia participará en las reuniones que se convoquen en los centros docentes para la elaboración del plan de formación del profesorado y, asimismo, participará en el seguimiento de dicho plan, pudiendo plantear posibles modificaciones y la introducción de estrategias y procedimientos que contribuyan a la mejora de los planteamientos iniciales y a la consecución de los objetivos propuestos.
- Art. 58.3: El asesor o asesora de referencia asistirá, previa convocatoria de la dirección del centro docente, a las reuniones de los órganos colegiados o de coordinación docente del mismo, con voz pero sin voto, cuando esté previsto tratar asuntos relacionados con la formación del profesorado.

2 Funciones del CEP y de las asesorías en relación con los centros docentes:

- Art. 23c: Realizar, junto con los centros docentes de su zona de actuación, el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado y llevar a cabo, en colaboración con los mismos, la elaboración de sus planes de formación y el diseño y desarrollo de las actividades de formación que se deriven de dicho diagnóstico.
- Art. 23h: Cooperar en los procedimientos de evaluación de centros y realizar propuestas de formación en función de sus resultados.
- Art. 23i: Impulsar la reflexión del profesorado en los centros docentes sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que desarrollan, en el marco de un enfoque educativo orientado a la adquisición y desarrollo de las competencias clave.
- Art. 58.1a: Asesorar a los equipos directivos y a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos y colaborar con ellos en la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro, a partir de los procesos de evaluación que se realicen.
- Art. 58. 1b: Asesorar y participar en la elaboración del plan de formación del profesorado del centro docente e impulsar y apoyar su desarrollo, teniendo en cuenta la autoevaluación de la competencia profesional docente y las autoevaluaciones del centro.
- Art. 58.1c: Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación de los centros educativos sobre las líneas estratégicas de actuación del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y favorecer la inclusión de actividades formativas que incidan en dichas líneas estratégicas en el plan de formación del profesorado del centro docente.
- Art. 58.1.f: Velar para que se incluyan en el plan de formación del profesorado de los centros educativos actividades formativas que den respuesta a las necesidades de formación detectadas en las evaluaciones realizadas en el mismo.

3 La inspección educativa:

- Disp. ad.3ª: Velará por el cumplimiento de lo establecido en el Decreto.

7.2. Principios metodológicos sobre el diagnóstico

- 1 La formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta a los nuevos retos educativos que plantea la sociedad actual, siendo el factor clave para conseguir la mejora de la competencia profesional de los docentes y contribuyendo, en consecuencia, al desarrollo de una enseñanza de calidad y equidad.
- 2 En este sentido, diversos informes de la Unión Europea, así como investigaciones y estudios específicos, ponen de manifiesto una clara correlación entre la preparación del profesorado y un sistema educativo de calidad, estableciendo vínculos significativos entre los programas de formación del profesorado, la mejora de la educación y los resultados del aprendizaje del alumnado.
- 3 Dicha formación se concreta en el Plan de Formación del Profesorado del Centro que será tanto más valioso cuanto más relacionado esté con los resultados de los procesos de evaluación que se realicen en el centro. Según normativa, todos los centros han de tener su plan de formación del profesorado.
- 4 El plan de formación del profesorado del centro es:
 - 4.1 La plasmación del derecho y la obligación de mejorar que tiene el profesorado.
 - 4.2 Un instrumento de cambios en el que:
 - 4.2.1 El centro educativo es el objeto de la actuación.
 - 4.2.2 El protagonismo recae en el profesorado y sus prácticas.
 - 4.2.3 Su finalidad es la mejora de los aprendizajes.
 - 4.2.4 Se proponen actuaciones concretas para la mejora a partir de un análisis de la realidad.
- 5 Los planes de formación del profesorado de los centros docentes son la principal fuente de información de la que se nutre el Plan de Actuación del CEP.
- 6 Revisión del centro: es esta una actividad que realiza el centro con la participación de todos y todas, y cuya finalidad es adquirir una visión lo más realista posible de la situación actual del mismo: de sus aspectos positivos y de sus aspectos negativos. La intención no es tanto elaborar informes técnicamente rigurosos como desencadenar procesos de diálogo y autorrevisión que desemboquen en una percepción compartida y ordenada de la realidad que, a su vez, permita un cambio progresivo y evolutivo de la misma, o, lo que es lo mismo, que permita disponer de un trayecto de desarrollo y mejora a corto, medio y largo plazo.
- 7 Por tanto, el referente principal será el centro, el profesorado y las prácticas en curso. La revisión de lo que está aconteciendo, y la búsqueda de soluciones a los problemas que se detecten. Pero esta no es la única referencia, pues además, y desde ámbitos externos a los centros se pueden y deben realizar diagnósticos que complementen la visión total de la comarca.

- 8 Diagnósticos externos: desde el CEP o desde cualquier otro ámbito de la administración educativa se pueden y se deben realizar diagnósticos que complementen el propio del centro y que exploren ámbitos o líneas de actuación que se deben mejorar.
- 9 Un buen diagnóstico será aquel que:
 - 9.1 Parta de una exploración reflexiva sobre el pasado, presente y futuro del centro.
 - 9.2 Se base en los sujetos y en su práctica, de forma que sea sentido como propio y pertinente, y no como una yuxtaposición a la realidad.
 - 9.3 Permita que el centro no sólo consienta en ser diagnosticado, sino que sea el responsable de dicho autodiagnóstico, aun cuando haya colaboración por parte de asesores externos.
 - 9.4 Se realice en un tiempo establecido y en unas condiciones propicias.
 - 9.5 Permita que todos y todas ejerzan su derecho a expresar su opinión. Nadie debe arrojarse la función de determinar lo que ha sucedido, lo que sucede o lo que debería suceder.
- 10 El CEP debe colaborar con los centros en la revisión y diagnóstico que estos hagan y en la búsqueda de soluciones y recursos. Para hacer diagnósticos realistas y planes de mejora funcionales y útiles es necesario establecer procesos de colaboración entre, al menos: centros, CEP, servicio de inspección y EOE. Dicha colaboración debería abarcar, cuanto menos:
 - 10.1 La detección de necesidades
 - 10.2 La elaboración, desarrollo y seguimiento de planes.
 - 10.3 La valoración de resultados y la toma de decisiones.
- 11 El CEP está en disposición permanente de ayuda y colaboración con los centros en los procesos de evaluación, propuestas de mejora y planes de formación que se emprendan, facilitando apoyos, recursos, pruebas diagnósticas generales o específicas de contrastada calidad, etc.
- 12 Es necesario un tratamiento diferenciado de colaboración con los centros en función del nivel de desarrollo de los mismos e incluso idear estrategias específicas para centros que no están interesados en seguir procedimientos colaborativos de análisis de ningún tipo.
- 13 Los procedimientos para la recogida y el análisis de la información deben estar siempre presididos por el diálogo y la confianza que se establezca con las fuentes de información que se consulten. Cualquier tipo de proceso diagnosticador debe iniciarse con una visita al centro y una explicación de los objetivos que se persiguen. Se trata de hacer entender el mensaje y de predisponer al profesorado para el debate y la aportación de ideas. Se trata de conseguir un buen clima en el que la colaboración sea posible.
- 14 El procedimiento a seguir en la elaboración del diagnóstico podría ser el siguiente:
 - 14.1 Reflexión individual sobre logros/necesidades.
 - 14.2 Comunicar y compartir las visiones individuales en grupos de trabajo.

- 14.3 Comunicación por parte de cada grupo al claustro.
 - 14.4 Debate común: creación de una relación de logros y necesidades del centro, categorización de los mismos y priorización. En el debate conviene no perder de vista el objetivo que se persigue, que no es otro que generar un conjunto de grandes temas de los que, posteriormente, se seleccionarán parcelas o ámbitos preferentes de mejora.
- 15 Hecha la categorización aludida más arriba, dispondremos de sendos mapas ordenados que reflejen la realidad del Centro:
- 15.1 Mapa de Logros: conviene trabajarlo para percibir que no solo partimos del déficit, sino de un análisis realista en el que también se resaltan los aspectos positivos de la vida del Centro.
 - 15.2 Mapa de Necesidades: grandes parcelas, ámbitos o temas y subtemas sobre los que trabajar. El paso inmediato será priorizarlos.
- 16 Priorizar es determinar y seleccionar las parcelas o ámbitos de mejora preferentes. Se trata de conseguir que el Centro/grupo disponga de un mapa programático de cambio y mejora a corto, medio y largo plazo. En esta actividad, como en cualquier otra de todo el proceso, no debe rehuirse el debate y las discrepancias. El objetivo es llegar a priorizar temas de forma consensuada. El desarrollo de la sesión o sesiones de priorización podría consistir en lo siguiente:
- 16.1 Breve explicación del proceso de priorización.
 - 16.2 Priorización individual.
 - 16.3 Composición y organización de grupos.
 - 16.4 Priorización grupal.
 - 16.5 Puesta en común y toma de decisiones.
- 17 La asesoría de referencia debe involucrarse en la vida de los centros a fin de motivar y concienciar sobre la conveniencia de abordar procesos reflexivos para la mejora a lo largo del curso y que culminen con la elaboración de la memoria de autoevaluación y planes subsiguientes.
- 18 Se requiere una [formación permanente del equipo asesor](#) acorde con procesos de análisis y de elaboración de planes y proyectos.

7.3. Objetivos de los procesos de detección de necesidades y planes subsiguientes

- 1 Conseguir que los centros elaboren memorias de autoevaluación basadas en la reflexión autocrítica y en la colaboración para la mejora, y que partan, preferentemente, del análisis de datos proporcionados por la AGAEVE, sin menoscabo de cualesquiera otras fuentes de información y análisis de que se disponga.
- 2 Conseguir que cada centro disponga de un plan de formación del profesorado sentido como propio, funcional, útil y acorde con las necesidades de mejora detectadas en su memoria de autoevaluación y plasmadas en su correspondientes planes de mejora.

- 3 Aunar esfuerzos de distintos servicios para mejorar la eficacia de los mismos buscando la implicación del Servicio de Inspección, especialmente en todo lo referido a:
 - Memoria de autoevaluación y planes de mejora.
 - Plan de formación: elaboración, seguimiento y evaluación.
- 4 Ajustar la oferta formativa del CEP a las necesidades formativas del profesorado elaborando su plan de actuación conforme a los planes de Formación de los Centros, con carácter preferente.
- 5 Diseñar itinerarios formativos en áreas básicas, que se oferten a los centros y que sirvan de respuesta anticipada a sus necesidades formativas.

7.4 Estrategias e instrumentos para un diagnóstico colaborativo

7.4.1. Guión orientativo para la elaboración de memorias de autoevaluación de los centros

- 1 Modelo de Séneca.
- 2 Contar con el apoyo de la asesoría de referencia.

7.4.2. Guión orientativo para la elaboración de planes de mejora

- 1 Análisis de la memoria de autoevaluación:
 - Informe del claustro de profesores/as sobre la memoria de autoevaluación.
 - Seguimiento y evaluación de las propuestas de mejora (hincapié en la valoración cualitativa y descriptiva).
- 2 Recopilar todos los documentos de utilidad para la elaboración del plan de mejora: ver apartado de [posibles fuentes de información para utilizar](#).
- 3 Extraer de cada uno de los documentos anteriores los datos que necesitan mejora y recogerlos en una tabla de síntesis.
- 4 Consensuar qué aspectos de los recogidos en la tabla anterior se van a introducir en el plan de mejora del curso:
 - Es recomendable hacer esta tarea de forma individual y, después, grupal, siguiendo las indicaciones del servicio de inspección:
 - Número controlado de propuestas (no excesivo).
 - Selección de aquellas que mayor incidencia van a tener sobre el aprendizaje del alumnado y la mejora de los resultados y la atención a la diversidad.

- 5 Formular las propuestas de mejora y cumplimentar las tablas propuestas por el servicio de inspección que después se subirán a Séneca. Aspectos importantes a tener en cuenta en este paso:
 - En la formulación de una propuesta de mejora se debe incluir el “qué” se quiere conseguir y “cómo” se quiere conseguir.
 - Cada propuesta de mejora debe desarrollarse a través de un gran número de acciones o medidas muy concretas, de manera que puedan ser evaluables.
 - Las acciones que se propongan deben ser realistas y viables por tiempo, recursos y participación.
 - Deben incluir unos indicadores de calidad definidos sin ambigüedad y con pruebas de evidencia.
- 6 Como indica la normativa, sería conveniente que todo el proceso se hiciera con el acompañamiento de la asesoría de referencia.
- 7 Presentación del plan de mejora en el claustros, recogiendo e incluyendo las posibles aportaciones que puedan surgir.
- 8 Introducción del plan de mejora en Séneca.
- 9 Contactar con asesoría de referencia para a partir del plan de mejora determinar que actuaciones formativas se emprenderán, dentro del plan de formación del profesorado del centro.

7.4.3. Guión orientativo para la elaboración de planes de formación del profesorado del centro

1 Visión general:

ORIGEN PROPUESTA	PROPUESTA DE MEJORA	MODALIDAD FORMATIVA	LÍNEAS CEJA	PRIORIDAD	CALENDARIO ORIENTATIVO
Plan de Mejora					
Inspección					
Administración educativa					
CEP					
Otros					

2 Planificación:

Prioridad “n”:				
Objetivo del Plan de Centro:			Factor Clave:	
Propuesta de mejora:		Indicadores de calidad:		
Título de la acción formativa	Modalidad formativa	Participantes	Responsables	Calendario

3 Seguimiento y evaluación:

OBJETOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLES	CALENADARIO

<p>Actuaciones desarrolladas en el plan consideradas conjuntamente, resaltando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ASPECTOS POSITIVOS. - ASPECTOS NEGATIVOS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS. - PROPUESTAS DE MEJORA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participantes en el plan. - Equipo directivo y responsables de formación del centro. - Asesoría de Referencia del CEP. - Equipo de Inspección de zona. 	<p>1ª SESIÓN:</p> <p>2ª SESIÓN:</p> <p>3ª SESIÓN:</p>
OBSERVACIONES		
PRIMERA SESIÓN:		
SEGUNDA SESIÓN:		
TERCERA SESIÓN:		

7.4.4. Posibles fuentes de información a utilizar

- 1 El profesorado, sus conocimientos y experiencias. A este respecto conviene tener presentes algunas limitaciones que hemos de tratar de superar, como son:
 - Asumir la actividad como absolutamente necesaria y posicionarse positivamente con respecto a la misma.
 - Tratar de paliar en la medida de lo posible un exceso de subjetividad que pueda dificultar la captación de todo lo que está pasando en el Centro.
 - Evitar el posible ocultamiento, consciente o inconsciente de aspectos importantes en la vida del Centro, lo que puede conducir a un falseamiento de la realidad y, consiguientemente, a iniciar el proceso en falso con todos los peligros que ello conllevaría.
- 2 Memoria de autoevaluación: propuestas no conseguidas y relevantes.
- 3 Requerimientos normativos.
- 4 Informe de la IFC o del seguimiento.
- 5 Objetivos del proyecto educativo vigentes y relevantes.
- 6 Propuestas realizadas por órganos de coordinación docente, comunidad educativa o comunidad escolar.
- 7 Indicadores homologados (AGAEVE).
- 8 Planes y programas.
- 9 Resultados pruebas de evaluación externa y, en su caso, internas.
- 10 Resultados evaluación inicial.
- 11 Memoria y propuestas de mejora de CEP.

- 12 Informes o similares del servicio de inspección.
- 13 Líneas estratégicas de la Consejería.
- 14 Otras evaluaciones externas e internas.
- 15 Otros documentos del Centros, cuestionarios, bibliografía, comparativas, etc.
- 16 Inventario formativo de un centro educativo: trayectoria formativa, colaboración con el CEP, relación con asesorías:
 - Analizar el historial formativo del profesorado definitivo y de cada centro educativo.
 - Encuesta on-line al profesorado al principio del curso para conocer algo más del profesorado.
- 17 Análisis del centro (DAFO, etc.), y partir, preferentemente de las fortalezas del centro.

7.4.5. Recursos de apoyo y otras estrategias

- 1 Aula Virtual: creación de espacios virtuales para formación información, documentación y difusión.
- 2 Posibles acciones formativas de apoyo para el análisis y diagnóstico de la realidad del centro y elaboración de planes subsiguientes.
- 3 Presencia directa en los centros como observadores de la vida del centro.
- 4 Consulta directa a departamentos, responsables de área y especialistas, EOE.
- 5 Visitar las páginas web y blogs de los centros educativos para rastrear las fortalezas y debilidades.
- 6 Protocolo de actuación para centros reacios a la colaboración:
 - Contactar con dichos centros y tratar de paliar las reticencias y propiciar unos mínimos de colaboración.
 - En su caso, solicitar la intervención del servicio de inspección a fin de que vele por el cumplimiento de la normativa.
 - En su caso, no dar respuesta formativa a las demandas de centros que no hayan proporcionado la información previa (memoria, propuestas de mejora, planes de formación) al CEP.

7.5. Planificación: calendario de actuaciones y responsables

7.5.1. Memorias de autoevaluación y planes de mejora de los centros

Junio/Septiembre

Actuaciones	Responsables
1. Motivación... a lo largo del curso (CEP...) 2. Sesiones informativas-formativas de presentación del proceso	SITE/CEP
2. Elaboración de memorias y planes de mejora reflexivos y autocríticos cuya finalidad sea la mejora permanente del servicio educativo que se presta	- Centros - Cooperera: CEP
3. Determinación de propuestas de mejora que el centro pretende abordar durante el curso con sus indicadores de calidad	- Centros - Colabora: CEP
4. Recopilación de todas las propuestas de mejora del centro relacionadas con formación diferenciado: <ul style="list-style-type: none"> Las que provienen de memoria de autoevaluación. Las que provienen de otras detecciones. 	- Centros - Colabora: CEP
5. Validación o, en su caso, revisión de memoria y plan de mejora	- SITE
6. Difusión de memoria y plan de mejora: los centros envían copia al CEP, al menos de la parte relativa a formación del profesorado, independientemente de si la asesoría de Referencia ha colaborado o no en su elaboración.	- Centros

7.5.2. Planes de formación del profesorado de los centros

Septiembre/octubre	
Actuaciones	Responsables
1. Existirá en el CEP un histórico de planes de formación de los centros (owncloud) 2. Elaboración de planes de formación del profesorado del centro a partir de las propuestas del plan de mejora	- CEP - Centros - Cooperera: CEP
2. Validación o, en su caso, revisión de dichos planes	- SITE
3. Difusión de los planes de formación del profesorado de los centros: cada centro envía copia de su plan al CEP	- Centros
4. A partir de dichos planes, programar, desarrollar aplicar y evaluar las acciones formativas específicas que se deriven	Participantes/ CEP
5. Seguimiento y evaluación general de los planes	Centros/CEP SITE

7.5.3. Plan de actuación del CEP

Octubre/noviembre	
Actuaciones	Responsables
1. Elaboración del plan de actuación del CEP conforme a: <ul style="list-style-type: none"> • Planes de formación del profesorado de los centros docentes de la comarca, incluidas las propuestas de GGTT y Formación en Centros. • Líneas estratégicas de la Administración Educativas • Propuestas de mejora del CEP derivadas de sus procesos de evaluación. • Otras propuestas 	CEP
2. Validación del plan de actuación del CEP	Dirección General
3. Difusión del plan de actuación: copia a los centros y publicación en web	CEP
4. Seguimiento y evaluación del plan: a lo largo del curso	CEP/ SITE

LAS ACTUACIONES PREVISTAS EN LAS TABLAS ANTERIORES (U OTRAS ACTUACIONES QUE SE PUEDAN PREVER) ESTARÁN CONTEMPLADAS EN LA [TABLA INTEGRAL](#) DE PLANIFICACIÓN

8. Evaluación de la formación y autoevaluación del CEP

8.1. Protocolos adoptados para el seguimiento y evaluación de la formación y de su incidencia en la mejora, tanto en las acciones de carácter general como en aquellas vinculadas a los centros educativos y colectivos profesionales

- 1 Las evaluación se regirá por lo dispuesto en el [Decreto 93/2013](#), [III Plan](#) y demás normativa que lo desarrolle así como en las indicaciones que al respecto facilite la administración educativa.

- 2 De conformidad con dicha normativa y con cualquier otra al respecto se tendrá en cuenta que la evaluación es un proceso imprescindible y de vital importancia caracterizado por un análisis crítico y reflexivo del trabajo que se realiza basado tendente a la mejora permanente.
- 3 Se requiere el establecimiento de unos criterios de evaluación consensuados que, sin olvidar el carácter holístico de la misma, atienda especialmente a la detección de:
 - 3.1 Mejoras de los resultados escolares.
 - 3.2 Mejoras de las prácticas docentes.
 - 3.3 Detectar el grado de implicación y satisfacción del profesorado con la formación que se le presta.
- 4 Con respecto a la evaluación de la incidencia de la formación, habrá que considerar:
 - 4.1 Una valoración inicial de la situación de partida que incluya:...
 - 4.2 Una valoración final de los resultados alcanzados...
 - 4.3 Los criterios e indicadores a considerar tanto en un caso como en otro...
 - 4.4 Quiénes son los responsables de dicha valoración y cuándo ha de hacerse...
 - 4.5 Dificultades encontradas...
 - 4.6 Propuestas de mejora...
- 5 Los instrumentos a utilizar para evaluar las acciones formativas serán:
 - 5.1 La encuesta de evaluación de Séneca.
 - 5.2 Instrumentos para la valoración de la incidencia de la formación u otros aspectos que el CEP considere pertinentes.
- 6 Se informará al profesorado de la necesidad y conveniencia de evaluar todas las acciones formativas que se realicen.
- 7 En todas las actividades donde se pueda incluir la cumplimentación de la encuesta de evaluación como tarea de obligada realización, se hará. Donde no se pueda introducir como tarea, se insistirá a los participantes en la conveniencia de hacerla.
- 8 En las convocatorias se incluirá como último de los objetivos de la actividad hacer una valoración de la misma, mediante la realización de la encuesta de valoración en Séneca.
- 9 Conforme a lo establecido en el [ROF del CEP](#), se diligenciarán los certificados de las personas que no hayan realizado la encuesta de evaluación de Séneca, y así permanecerán hasta tanto dichas personas no soliciten por escrito a la dirección del CEP la emisión de los certificados correspondientes, que responderá en el tiempo y forma reglamentario.
- 10 En todos los dípticos (apartado de evaluación) y fichas de Séneca (apartado de observaciones) se insertará lo siguiente:
 - *Las personas que, terminada la actividad, cumplan con los requisitos y NO hayan realizado la encuesta de evaluación no obtendrán la certificación de oficio, sino que habrán de solicitarla por escrito al CEP, que dará respuesta dentro del plazo administrativo reglamentario (ROF del CEP).*

- 11 Antes de proceder al cierre de una actividad formativa se enviará un siguiente mensaje a aquellas personas que, cumpliendo con los requisitos para obtener certificación, aun no han realizado la correspondiente encuesta de evaluación:
 - *El próximo día ---- vamos a proceder a cerrar la actividad ----- y a emitir los certificados correspondientes para aquellas personas que cumplan con los requisitos y que hayan realizado la encuesta de evaluación. Las personas que para dicha fecha cumplan con los requisitos y NO hayan realizado dicha encuesta de evaluación no obtendrán la certificación de oficio, sino que habrán de solicitarla por escrito al CEP, que dará respuesta dentro del plazo administrativo reglamentario.*
- 12 Todas las estrategias que se desarrollen para que el profesorado realice la encuesta de evaluación tenderán a conseguir que al menos el 80% del profesorado participante en una actividad la realice.
- 13 En todas las actividades en que sea posible, se dejará un tiempo en la última sesión para realizar in situ la encuesta de evaluación. La asesoría habrá de prever esta contingencia a la hora de programar los contenidos y los horarios de la actividad.

8.2. Actuaciones previstas para la autoevaluación del CEP Procedimientos e indicadores de evaluación. Factores clave e indicadores sobre los que se realizará la autoevaluación.

- 1 La autoevaluación se regirá por lo dispuesto en el Decreto 93/2013 y demás normativa que lo desarrolle así como en las indicaciones que al respecto facilite la administración educativa, [como lo recogido en la guía de Séneca](#).
- 2 La autoevaluación del CEP es un proceso dinámico que acompaña el desarrollo del plan, concretándose en:
 - 2.1 Reuniones ordinarias del equipo del CEP para revisión y recordatorio de documentos del CEP: todas las semanas se hará una revisión periódica progresiva del ROF, PGES y Proyecto Formativo.
 - 2.2 Reuniones Consejo de Centro.
 - 2.3 Aportaciones que el profesorado y otros colectivos hagan a través de los instrumentos y procedimientos que se establezcan.
 - 2.4 Aportaciones de otros servicios externos y otros colectivos hagan a través de los instrumentos y procedimientos que se establezcan.
- 3 La autoevaluación se realizará partiendo de objetivos y factores clave y se dispondrá de documentos de planificación y seguimiento tales como:
 - 3.1 Documento 1, de relaciones entre :
 - Funciones de las asesorías.
 - Factores clave.
 - Objetivos del CEP
 - Indicadores homologados.

- 3.2 Documento 2, de relaciones entre:
- Indicadores homologados
 - Actuaciones temporalizadas para dichos indicadores
- 3.3 TABLA INTEGRAL de actuaciones y seguimiento en la que confluyan y se interrelaciones:
- Factores clave
 - Objetivos del CEP
 - Actuaciones temporalizadas para dichos indicadores
 - Indicadores factores clave
 - Indicadores CEP para dichos factores y valoración
 - Indicadores homologados
 - Agrupación trimestral por centros de actuaciones para indicadores homologados y seguimiento de las mismas
 - Propuestas de mejora derivadas
- 3.4 ANEXOS: Indicadores homologados Zona CEP curso anterior (RESULTADOS):
- Datos de centros CEP Primaria
 - Datos de centros CEP Secundaria
 - Datos de centros CEP Otras

9. Concreción anual del Proyecto de Formación

- 1 El [Decreto 93/2013](#), en su artículo 26.3 establece que habrá una actualización anual del Proyecto de Formación.
- 2 El artículo tercero de la [Resolución 3/9/2014](#), que es referente de las resoluciones posteriores, establece los elementos mínimos que con carácter plurianual deben componer el proyecto de formación del CEP, así como aquellos otros que habrán de concretarse anualmente a través de la aplicación informática Séneca, siendo éstos los siguientes:
 - 2.1 Líneas de actuación del Centro del Profesorado derivadas de las necesidades formativas de los centros docentes y de la concreción anual de las líneas estratégicas del III Plan de Formación.

- 2.2 Diagnóstico de las necesidades formativas recogidas de los centros de su ámbito de actuación.
 - 2.3 Principales objetivos a alcanzar teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades y las líneas prioritarias de la Consejería.
 - 2.4 Actuaciones previstas de acuerdo a las líneas estratégicas y a las demandas recibidas con carácter general o vinculadas a colectivos profesionales específicos y a centros educativos.
 - 2.5 Relación de actividades formativas previstas.
 - 2.6 Protocolos para el seguimiento y evaluación de las actividades de formación con carácter general o vinculadas a colectivos profesionales específicos y a centros educativos.
 - 2.7 Autoevaluación del Centro del Profesorado: actuaciones previstas, procedimientos e indicadores y memoria de seguimiento de ejecución del Proyecto de Formación.
- 3 Acceso a la [concreción anual](#) del Proyecto de Formación.
