

**MEMORIA DEL CURSO 2018/2019
CEP DE ANTEQUERA
“José Rodríguez Galán”**

INTRODUCCIÓN

I.- ACTIVIDADES DESARROLLADAS

II.- PARTICIPACIÓN

III.- EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DE SÉNECA

IV.- AJUSTE DE INDICADORES Y NUEVAS PROPUESTAS DE MEJORA EN SÉNECA

V.- ABORDAJE DEL OBJETIVO: “LAS CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO DEL S. XXI”

VI.- ACTIVIDADES DE CONVOCATORIA GENERAL PARA EL PRÓXIMO CURSO

VII.- LOGROS, DIFICULTADES Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ACTIVIDADES DE
AUTOFORMACIÓN

VIII.- LOGROS Y DIFICULTADES DE LA ÚLTIMA VISITA A LOS CENTROS

CONCLUSIÓN

INTRODUCCIÓN

Aunque la mayoría del contenido de este documento está reflejado en la plataforma Séneca así como en la presentación usada para la aprobación de la Memoria por parte del Consejo de Centro, el objetivo es presentar de forma ordenada y desarrollada sus diferentes apartados.

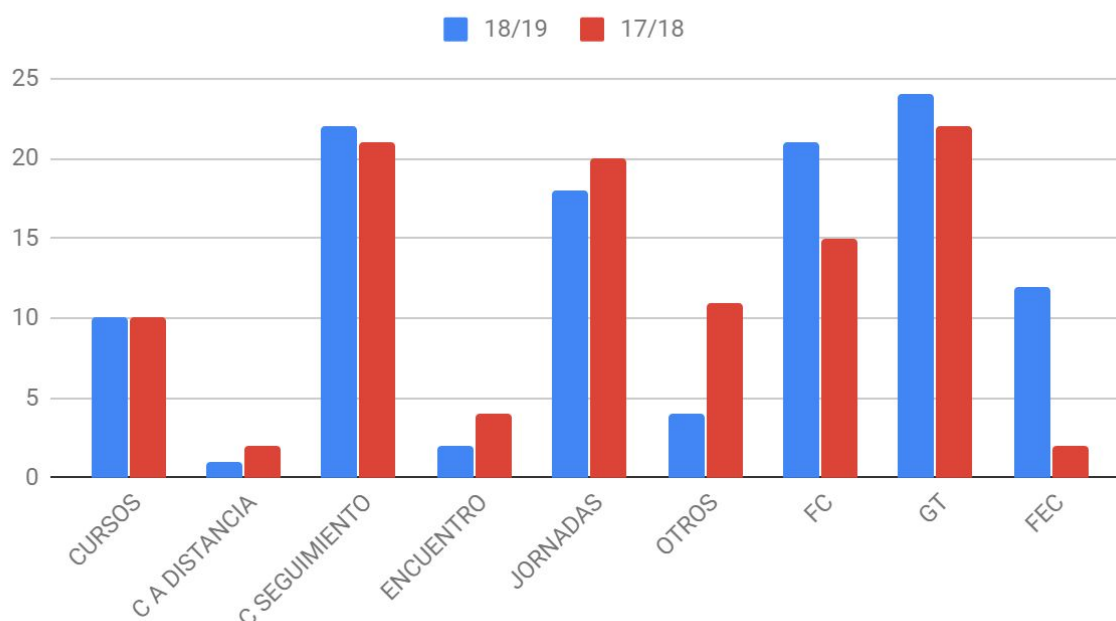
I.- ACTIVIDADES DESARROLLADAS (Tabla de Sevilla)

El número total de actividades desarrolladas es de 114.

A.- ESTUDIO POR MODALIDAD FORMATIVA

Si estudiamos la comparativa respecto a la modalidad formativa a la que corresponden podemos observar un aumento significativo de grupos de trabajo y formaciones en centro. De igual forma aumentan las formaciones específicas de centro y los cursos con seguimiento. Por otro lado, disminuyen los encuentros y jornadas y los cursos a distancia.

18/19 y 17/18



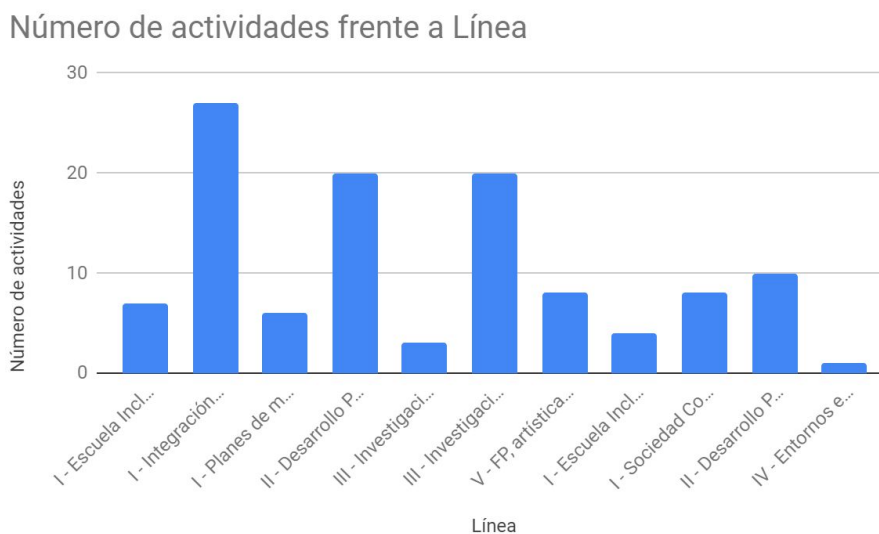
B.- ESTUDIO POR ÁMBITOS

En este caso se observa que a pesar del esfuerzo que suponen las actividades regionales y provinciales, al focalizar en aquellas que realiza el propio CEP de Antequera, la inmensa mayoría de actividades surgen a propuesta del propio ETF y como consecuencia de su acción en los centros educativos.



C.- ESTUDIO POR LÍNEAS

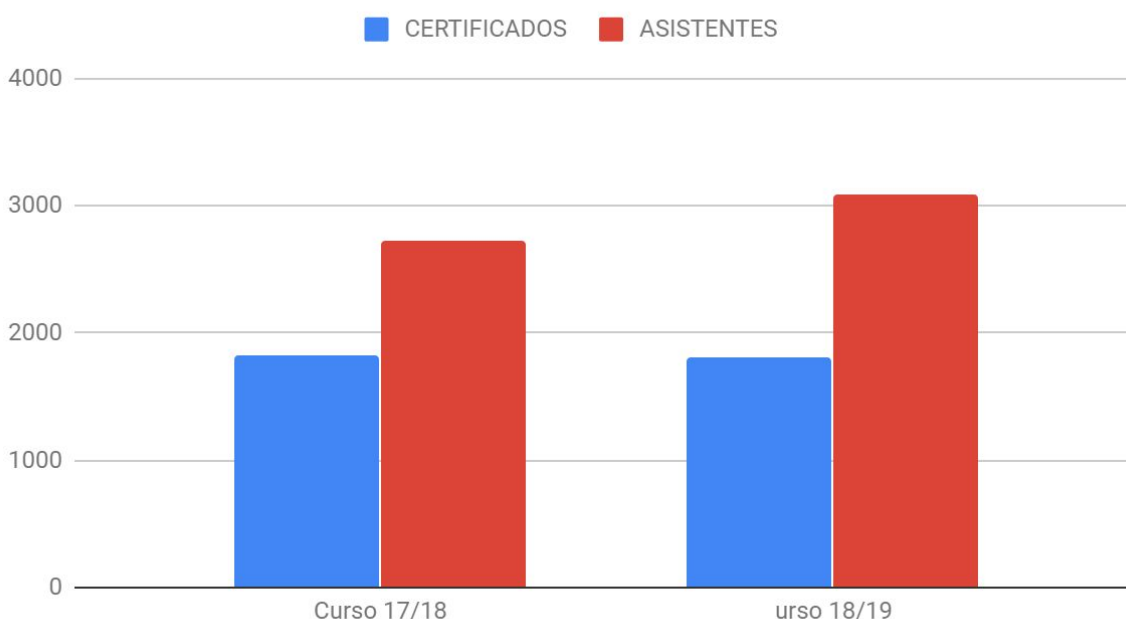
Respecto a la relación de las actividades con las líneas establecidas por la Consejería, lógicamente destacan la línea I y la “Integración de las Competencias” así como la línea II y el “Desarrollo Profesional-Competencias Docentes” por su “carácter funcional”. Sigue de cerca la línea III sobre “Investigación e innovación”, y el tratamiento del resto de líneas, aunque aparentemente menor, es considerado oportuno por parte del ETF.



II.- PARTICIPACIÓN

El número de certificados es de 1810. Consideramos que el interés por la formación ha aumentado, al igual que la implicación de los participantes. Por otro lado, sorprende la diferencia de certificados de mujeres (1292) respecto a los hombres (600).

CERTIFICADOS y ASISTENTES



Prácticamente nos hemos mantenido en el número de certificaciones a pesar de tener, en este curso, más asistentes en actividades terminadas. Esto puede ser debido a:

- Un incremento significativo (8,78%) de actividades FEC que no certifican.
- Una alta asistencia de profesorado en fase de prácticas con respecto al curso pasado.
- Nuevos Planes y Programas en este curso que no certifican (PRODIG/PROEDUCAR).

III.- EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DE SÉNECA

La mayoría de los indicadores están relacionados con la evaluación del CEP por parte del equipo de Inspección en el curso 2017/2018, por lo que la consecución de la mayoría era realmente asequible y, por su carácter burocrático y operativo, se consiguieron la totalidad de los mismos. El resto, más relacionado con aspectos organizativos y de interacción con centros y profesorado fueron conseguidos o no, e independientemente de ello, el ETF estudió cada uno de ellos y realizó propuestas para el próximo curso:

Los indicadores logrados fueron los siguientes:

- Se recoge el 70% de los Planes de Formación de los centros públicos de nuestro ámbito.
- El 20% de los Planes de Formación están bien elaborados.
- No se repiten talleres con temáticas similares como mínimo en un margen trimestral.
- El 90% de los tableros de Pinterest del CEP tiene contenidos.

Los indicadores que no alcanzamos fueron los siguientes:

- El número máximo de actividades de CG organizadas a iniciativas del CEP, no supera las 30 formaciones.
- El 50% de los responsables de formación muestran un alto grado de utilidad del documento (Solo el 23% del ETF lo considera así)
- El personal de administración del CEP colabora en la elaboración de documentación en, al menos, el 50% de las actividades de Convocatoria General (Especialmente en la elaboración de minutas y documentos derivados). El 66% del ETF considera que no.

IV.- AJUSTE DE INDICADORES Y NUEVAS PROPUESTAS DE MEJORA EN SÉNECA

Considerando tanto los indicadores alcanzados como los que no, **ajustamos los siguientes indicadores y realizamos propuestas de mejora:**

Se recoge el 90% de los Planes de Formación de los centros públicos de nuestro ámbito.	
El 40% de los Planes de Formación están bien elaborados. A este indicador, asociamos las siguientes propuestas de mejora:	Hacer que el profesorado conozca difundiendo el guión de Manuel Mellado Hacer una guía partiendo de los materiales de M. Mellado
PM: José Arjona se encargará de subir los documentos a Pinterest y los compañeros/as le hacen llegar los enlaces y el ámbito al que corresponden.	
El 50% de los responsables de formación muestran un alto grado de utilidad del documento. Propuestas de mejora:	Elaboración de un formulario a cumplimentar por el responsable de la formación en los centros para conocer la utilidad del documento de detección de necesidades

	Ampliar el documento de detección metodológica (rubricar....) En caso de que usar la rúbrica de las características del centro del S. XXI, usarla en sustitución del documento de detección de necesidades metodológicas.
--	---

V.- ABORDAJE DEL OBJETIVO: “LAS CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO DEL S. XXI”

Como suele decirse, la sociedad está en continuo cambio y los centros educativos deben adaptarse a los mismos. El centro eficiente y capaz de adaptarse a mencionadas necesidades tiene unas características concretas que hemos categorizado realizando un símil con la entidad de una persona: Mente, alma y cuerpo.

- La mente hace referencia a cuestiones vinculadas con las líneas de actuación de un centro y la coordinación para seguir las aplicando procesos de reflexión y autoevaluación.
- El alma, incluye cuestiones sociales vinculadas al liderazgo así como los aspectos vinculados a las emociones. También aborda la consideración del alumnado y las familias
- El cuerpo es lo que ejecuta las decisiones de la mente y se concreta en la metodología considerando el trabajo de las TIC y las redes personales de aprendizaje

MENTE:

REFLEXIÓN Y AUTOEVALUACIÓN

1. **La evaluación como proceso de empoderamiento** y referencia de los indicadores y cambio metodológico (la puerta a otra forma de aprendizaje).
2. **El centro busca espacios y tiempos para reflexionar** de las diferentes cuestiones que surjan: cuestiones pedagógicas, formación, etc.
3. Parte del claustro ha pasado por una **fase de autoevaluación y autocrítica** asumiendo su responsabilidad y actuando en consecuencia

LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y COORDINACIÓN

4. **El centro tiene una línea de trabajo clara** independientemente del profesorado que se incorpore. Estas líneas están recogidas en los documentos oficiales a corto, medio y largo plazo.
5. **El centro tiene una perspectiva competencial multidisciplinar** (Por ejemplo, el PLC)

6. Potencian la autoformación y son capaces de hacerla por sí mismos en el sentido real de la expresión (**son capaces de aprender por sí mismos**)
7. Tiene un **plan de actuación pedagógico con tres líneas: qué quiero a corto, medio y largo plazo.**

ALMA (Como transversal)

EMOCIONES Y NEUROEDUCACIÓN:

8. Hay un enfoque emocional que prima sobre otras cuestiones.
9. Consideran la perspectiva de la **neurociencia**.
10. No solo se preocupa por el desarrollo curricular, sino el **desarrollo integral del alumnado (habilidades sociales, inteligencia emocional)**.
11. Hay personas dentro del centro que **no tienen miedo a hacer cosas nuevas** y “contagian” a otros compañeros/as.

SOCIAL (LIDERAZGO)

12. **Trabajo colaborativo entre el profesorado:** El centro tiene herramientas, espacios y tiempos (digitales o no) para desarrollar la coordinación de proyectos didácticos, actuaciones, burocracia, etc.
13. **El motor es el equipo directivo.** Liderazgo compartido con convencimiento del destino que debe alcanzar su centro (Línea de la innovación)
14. Hay un **líder emocional** que tira del resto y se potencia desde el equipo directivo. Dicho liderazgo es compartido.

ALUMNADO Y FAMILIAS

15. No tiene miedo de dar **autonomía al alumnado**.
16. No tiene miedo de las **AMPAS, con las que se trabaja cooperativamente**. El centro tiene un canal de comunicación apropiado

CUERPO:

METODOLOGÍA Y COMPETENCIAS

17. **Trabajan (y evalúan) competencialmente** (ABP, cooperativo, etc) y desarrollan las metodologías e iniciativas más innovadoras (programación, robótica, etc.)
18. Utilizan los nuevos **instrumentos evaluativos como herramientas competenciales**. La evaluación es una metodología en sí misma

TIC Y REDES

19. **Comparten digitalmente sus actuaciones** más significativas.

20. Parte del claustro tiene ciertas **nociones TIC y está conectado al claustro virtual.**

Para conseguir que los centros tomen conciencia de la necesidad de desarrollar todas estas cuestiones y considerando qué podemos hacer desde el CEP, se realizan las siguientes propuestas:

- Rubricar estas características para la favorecer autoreflexión de los centros.
- Realizar una Infografía para la difusión de esta estructura.
- Las FC deberían considerar todos estos ámbitos y fomentar su autonomía en el aprendizaje (orientar a las Comunidades de práctica).
- Presentar itinerarios formativos para cada ámbito (Cabeza, alma, cuerpo).
- Considerarlo para el plan de formación del CEP.
- Vivirlo en nuestra propia formación, especialmente la autonomía en el aprendizaje (Comunidad de práctica).
- Usar un modelo formativo que independientemente de la temática, siga la estructura planteada por nosotros (como por ejemplo, la experiencia con el IES Las Viñas).
- Tratar estas propuestas en las Jornadas de los Equipos directivos/FEIE y concienciar a los equipos directivos en estas jornadas de la necesidad de un liderazgo/equipo motor en esta línea.
- Incorporar en las actividades las propuestas a corto-medio-largo plazo.
- Si creemos en la **evaluación** como proceso de empoderamiento sería conveniente trabajarlo en todas las formaciones. Si consideramos que “el alma” es transversal, también tendríamos que ver la posibilidad de incluir parte emocional en las formaciones que diseñemos.
- Realizar un itinerario que recorra los tres ámbitos similar al usado con las competencias, con actuaciones concretas y cronológicamente ordenadas.

Los siguientes pasos a seguir serían:

- Concretar estas ideas
- Formar al equipo
- Plantear un itinerario de aplicación para su puesta en práctica.

VI.- ACTIVIDADES DE CONVOCATORIA GENERAL PARA EL PRÓXIMO CURSO

Respecto a estos tipos de actividades las dividimos en tres grupos principalmente:

- Actividades de este curso que continúan
- Actividades de este curso que han sido aplazadas al 2019/2020
- Actividades tradicionales del CEP (que se realizan anualmente)

Actividades de este curso que continúan:

1. Jornada dirigida a responsables de la formación en los centros.
2. Introducción a la Robótica. Secundaria. Planificar el mismo curso después del curso de Scratch y comprar algunos kits de robots más.
3. Introducción a la Robótica. Primaria. Aumentar una sesión más. Estudiar la posibilidad de adquirir algunos kits de robots más.
4. Mindfulness y autorrealización.
5. Aplicaciones y dispositivos móviles: uso educativo. Hacer dos niveles.
6. Gestión económica e inventario en Séneca. Estudiaremos la propuesta de realizar un seguimiento en moodle.
7. Talleres Matemáticas manipulativas. Buscar estrategias para implicar al profesorado formado en la difusión de las matemáticas manipulativas en la zona.
8. TALLER Matemáticas. Reformulando el diseño atendiendo a las sugerencias de los participantes.
9. Diseño con impresora 3D. Se propone asimismo reducir el número de sesiones presenciales y aumentar las horas de las sesiones no presenciales.
10. Yoga en el aula. Separar la parte de biodanza en otra formación distinta. Potenciar la red profesional en esta temática.
11. Cómo desarrollar un programa de aprendizaje cooperativo. Aplicación en el aula.
12. Encuentro coordinación de actividades de autoformación.

Actividades aplazadas

13. Programación con Scratch. Primer trimestre.
14. Jornadas de música.
15. FP: Actualización en técnicas de radioterapia: braquiterapia, teleterapia y simulación del tratamiento. Septiembre - Octubre.
16. FP: Actualización en emergencias: Manejo de material electromédico y procedimientos de movilización e inmovilización de pacientes. Septiembre - Octubre.
17. FP : SIMULACIÓN Y VIRTUALIZACIÓN DE APARATOS KNX Y USO DE LA HERRAMIENTA ETS5 (II). Septiembre. Por motivos técnicos se aplaza la segunda sesión de actividad convocada en Junio.

Actividades tradicionales

18. Equipos Directivos.
19. Orientación Educativa.
20. Jornadas Innovación Pedagógicas.
21. Feria de los Proyectos Educativos

Nuevas propuestas

22. Disciplina positiva e Inteligencia emocional.
23. Jornadas Lingüística. Primer trimestre
24. Oralidad. Curso
25. Evaluación y programación en FP LOE.
26. Atención a la diversidad: Altas Capacidades o TEA
27. ABP en secundaria o internivelar.
28. Competencias Clave.
29. Neuroeducación.
30. Gamificación.

VII.- LOGROS, DIFICULTADES Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ACTIVIDADES DE AUTOFORMACIÓN

Respecto a Grupos de Trabajo, Formaciones en Centro y Formaciones Específicas de Centro, estos son los principales logros:

- Hay un alto número de GT que han terminado y certificado (Prácticamente la totalidad)
- En algunos casos, se ha llegado al interés real de las necesidades del aula. Valoran lo práctico y la utilidad de la formación definida.
- Manifiestan el deseo de continuar en un porcentaje elevado.
- Hemos tenido más cantidad que otros años y parece que se está tomando conciencia de que la formación es algo que necesita un planteamiento a medio/largo plazo. El porcentaje de centros con autoformación (o talleres) es del 87.75%.
- El curso que viene hay dos parejas de centros que harán autoformación CEIP e IES (Centros adscritos). Villanueva de la Concepción y Humilladero.
- El Checklist de autoevaluación ayuda mucho.

Estas son las principales dificultades con sus respectivas propuestas de mejora:

<p>Hay coordinadores que no reflejan la realidad en el checklist y por tanto, le restan utilidad.</p>	<p>Dar este documento en la reunión de coordinación de GT y FC.</p> <p>Darle la opción a que en lugar de poner “no” puedan poner “a revisar”.</p>
<p>Hay participantes que encuentran dificultad en el documento guía.</p>	<p>Recordar los video explicativos en la reuniones de coordinación.</p> <p>Hacer una CANVAS como documento guía. Recordar la posibilidad de elegir (CANVAS, video, documento...)</p>
<p>Hay grupos de trabajo que se realizan por cuestiones personales.</p>	<p>Ser rigurosos con las fechas y el proceso.</p>
<p>Ante el número de formaciones, (y la ausencia de tiempo) y en ocasiones, se ha primado la atención a las FCs en detrimento de GTs e incluso de otras FCs.</p>	<p>Ser rigurosos con las fechas y el proceso.</p> <p>Posibilidad de unir GT en determinadas actuaciones.</p> <p>Contar con colaboradores externos.</p>
<p>Respecto a las FC, a veces no coincidimos con los intereses del profesorado. Quizá, no indagamos bien, o ellos no nos lo explican.</p>	<p>Jornadas de ponentes para darles las pautas sobre su actuación en las actividades formativas.</p> <p>Pedir al ponente un guión previo a la ponencia.</p> <p>Retomar el modelo de formación reflexiva. Comunidad de Práctica.</p>
<p>Sesiones formativas los lunes perjudican el desarrollo óptimo de la formación.</p>	<p>Exigir a los asistentes más puntualidad y seriedad en la sesiones.</p>
<p>En un centro se utiliza la FC para recibir su formación y después no hacen nada en el aula.</p>	<p>Tener en cuenta la práctica reflexiva en el diseño de la actividad. (autoanálisis, contraste con la teoría, aplicabilidad, evaluación).</p>

<p>En centros con cierta trayectoria formativa se genera una considerable fatiga y finalmente caen muchos participantes.</p>	<p>Tomarlo con cierta perspectiva y no forzar. Se pueden tomar medidas menos exigentes como grupos de trabajo o dedicar el curso académico a la generación de materiales en lugar de insistir en ponentes y demás.</p>
<p>El 50% del claustro como requisito puede generar situaciones en las que se inscriben muchos docentes y finalmente no participan</p>	<p>Atendiendo a la trayectoria formativa del centro y lo reflejado en el plan de formación, no insistir en la necesidad del 50% y atenderlos de la mejor forma posible con las posibilidades que ofrecen los GT cualitativos. (Generar cultura formativa)</p>

VIII.- LOGROS Y DIFICULTADES DE LA ÚLTIMA VISITA A LOS CENTROS

Estos son los logros que se han conseguido:

- Este año ya está más asentada y asimilada por los centros la reunión final, al haberse iniciado el año anterior.
- El encuentro y la comunicación que hemos establecido ha sido interesante por la información que te aporta (ha sido fructífero)
- La reunión asienta las bases para hacer formación para lo que necesita el centro independientemente del profesorado que pueda incorporarse al curso siguiente.
- Al incluir la incidencia de las formaciones del curso anterior implica que el profesorado empiece a plantearse el impacto de la misma.

La siguiente, es la principal dificultad encontrada:

En algunos centros definen en el último claustro lo que quieren y en la reunión previa con el FEIE no tiene toda la información. La movilidad les preocupa: no quieren pedir algo en cuestión de la misma.

Para la misma, el equipo considera que no es necesario esperar al último claustro para definir y precisamente, es preferible realizar un pre-planteamiento considerando las necesidades del centro en lugar de las que cierto profesorado en particular.

CONCLUSIÓN

En líneas generales podemos decir que hemos alcanzado la mayoría de los objetivos planteados y además, hemos planteado reforzarlos. Las propuestas de mejora planteadas tienden a ser prácticas y directas, por lo que, en cursos posteriores procuraremos focalizar nuestros esfuerzos en mantener los logros obtenidos, fortalecerlos y mejorar aquellos aspectos que necesitan más de nuestra atención. Con trabajo en equipo, humildad y esfuerzo, lo conseguiremos.