



PROYECTO DE FORMACIÓN

El plan de centro del Centro del Profesorado de Sevilla fue creado y aprobado por el Consejo de Centro el 20 de febrero de 2014 y ha sido modificado en las reuniones del Consejo de Centro de los siguientes meses:

- .- 26 de Junio de 2014.**
- .- 27 de Noviembre de 2014.**
- .- 30 de Junio de 2015.**
- .- 30 de Junio de 2016.**
- .- 29 de Junio de 2017.**
- .- 28 de Junio de 2018.**
- .- 27 de Junio de 2019.**
- .- 19 de Septiembre de 2019.**
- .- 29 de Junio de 2021.**

29 DE JUNIO DE 2021

PROYECTO DE FORMACIÓN CEP DE SEVILLA PARTE PLURIANUAL

ÍNDICE:

	Página
0.- INTRODUCCIÓN	2 - 7
1. PRINCIPIOS E IDENTIDAD DEL CENTRO DEL PROFESORADO	2 - 10
1.1.- Finalidades y fundamentos del Centro del Profesorado	2 - 10
1.2.- Descripción de la zona actuación	2 - 14
1.3.- Contextualización de las líneas estratégicas del III Plan en el Centro del Profesorado	2 - 16
2. MEDIDAS Y ACTUACIONES PREVISTAS PARA DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CENTROS INCLUYENDO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO EDUCATIVO	2 - 23
2.1.- Necesidades formativas surgidas del proceso de detección de necesidades	2 - 24
2.2.- Necesidades formativas sobrevenidas en centros educativos	2 - 25
2.3.- Acciones formativas para promover la innovación educativa y la aplicación de nuevas metodologías	2 - 26
2.4.- Criterios para la priorización de actividades en la construcción del proyecto de formación anual	2 - 30
3.- PRINCIPALES INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍA UTILIZADOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LOS CENTROS DE LA ZONA DE ACTUACIÓN	2 - 32
3.1.- Justificación del diagnóstico de necesidades	2 - 32
3.2.- Diagnóstico de necesidades del centro educativo en general	2 - 34
3.2.1.- La memoria de autoevaluación de los centros educativos	2 - 34
3.2.2.- Los indicadores homologados de evaluación de los centros educativos	2 - 35
3.2.3.- Proceso orientativo para desarrollar en los centros educativos	2 - 35
3.3.- Detección de necesidades de departamentos-áreas	2 - 37
3.4.- Detección de necesidades vinculadas a otras actuaciones	2 - 37

4.- DESCRIPCIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS DE ACUERDO A LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS	2 - 38
4.1.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Internacionalización	2 - 40
4.2.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de TDE.	2 - 40
4.3.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Igualdad y Convivencia	2 - 41
4.4.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Educación Inclusiva	2 - 41
4.5.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Formación de Equipos	2 - 41
4.6.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la Educación Infantil y Primaria	2 - 42
4.7.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito científico tecnológico	2 - 42
4.8.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito lingüístico	2 - 42
4.9.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito cívico social	2 - 43
4.10.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito artístico deportivo	2 - 43
4.11.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la formación profesional	2 - 43
4.12.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de las enseñanzas de régimen especial	2 - 43
4.13.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la educación especial	2 - 44
4.14.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la educación permanente	2 - 44
5. PROTOCOLOS ADOPTADOS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN, DE SU INCIDENCIA EN LA MEJORA, TANTO EN LAS ACCIONES CON CARÁCTER GENERAL COMO EN AQUELLAS VINCULADAS A LOS CENTROS EDUCATIVOS Y COLECTIVOS PROFESIONALES	2 - 45
5.1.- Formación en centros	2 - 48
5.2.- Formación derivada de los programas educativos de nivel 1	2 - 49
5.3.- Curso con seguimiento	2 - 50
5.4.- Grupos de Trabajo	2 - 52
5.5.- Formación derivada de los programas educativos de nivel 2	2 - 53

5.6.- Cursos	2 - 54
5.6.1.- Cursos presenciales	2 - 54
5.6.1.1.- Curso con el 100% de horas presenciales	2 - 54
5.6.1.2.- Curso con horas no presenciales	2 - 54
5.6.2.- Curso semipresencial	2 - 55
5.6.3.- Cursos online	2 - 55
5.7.- Las Jornadas, encuentros y congresos	2- 56
5.8.- Asesoramiento a Centros	2 - 56
6.- CRITERIOS PEDAGÓGICOS Y ORGANIZATIVOS PARA LA ASIGNACIÓN DE ASESORÍAS DE REFERENCIA Y SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN	2 - 58
6.1.- Criterios pedagógicos para la asignación de asesorías de referencia	2 - 59
6.2.- Criterios pedagógicos para la asignación de asesorías para el seguimiento de la formación	2 - 60
6.3.- Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo	2 - 60
6.4.- Desarrollo profesional de las asesorías	2 - 61
7. ACTUACIONES PREVISTAS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO. PROCEDIMIENTOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN	2 - 63
8. INDICADORES DE EVALUACIÓN	2 - 81
8.1.- Indicadores de los centros educativos del ámbito de actuación	2 - 81
8.1.1.- Indicadores de centros de educación infantil y primaria	2 - 81
8.1.2.- Indicadores de centros de educación secundaria	2 - 83
8.2.- Indicadores de percepción	2 - 83
8.3.- Indicadores obtenidos de las acciones formativas	2 - 86
8.3.1.- Indicadores del proyecto de formación	2 - 88
8.3.2.- Indicadores del desarrollo del proyecto de formación	2 - 90
8.3.2.1.- Indicadores de actividades de autoformación	2 - 90
8.3.2.1.1.- Indicadores de continuidad de actividades de autoformación	2 - 90
8.3.2.1.2.- Indicadores de interés y seguimiento de actividades de autoformación	2 - 91
8.3.2.2.- Indicadores de otro tipo de actividades	2 - 92
8.3.2.2.1.- Indicadores de continuidad de actividades de formación	2 - 92
8.3.2.2.2.- Indicadores de interés y seguimiento de	2 - 92

actividades de formación

8.3.2.3.- Indicadores sobre los tipos de actividades	2 - 96
8.3.2.3.1.- Indicadores sobre los tipos de actividades programadas	2 - 96
8.3.2.3.2.- Indicadores de continuidad de actividades de formación	2 - 98
8.3.2.3.3.- Indicadores de interés y seguimiento de actividades de formación	2 - 99

9. SEGUIMIENTO Y COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN EDUCATIVA Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA. MEDIDAS PARA LA ATENCIÓN A LAS ZONAS EDUCATIVAS	2 - 105
---	---------

0.- INTRODUCCIÓN:

El Artículo 26 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, establece que

1. El proyecto de formación expresa las líneas de actuación que el centro del profesorado va a desarrollar derivadas 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 Permanente del Profesorado y del desarrollo de las líneas estratégicas de dicho Plan que se establezca para cada curso escolar.

2. El proyecto de formación recogerá el conjunto de medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros docentes de su zona de actuación, incluyendo objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo, los protocolos adoptados para el seguimiento de la formación y las reuniones y visitas a los centros docentes públicos y privados concertados para la detección de necesidades formativas e integrará las actuaciones a que se refiere el artículo 56.3. Asimismo, recogerá los criterios pedagógicos y organizativos para la asignación a los centros de un asesor o asesora de referencia.

3. Asimismo, el proyecto de formación incluirá la propuesta de actividades formativas, que se actualizará cada curso escolar, y los procedimientos e indicadores de evaluación del centro del profesorado, así como el seguimiento de la coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa y su incidencia en el centro docente.

4. El proyecto de formación será elaborado por el equipo técnico de formación. En su elaboración se requerirá la colaboración e implicación de los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, así como de la inspección educativa.

El decreto dice también que el proyecto de formación incluirá las reuniones y visitas a los centros para la detección de necesidades formativas, las medidas y actuaciones que permitan dar respuesta a tales necesidades, los objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo y los protocolos adoptados para el seguimiento de la formación desarrollada. En definitiva, el proyecto integrará las actuaciones más relevantes derivadas de los procesos de autoevaluación y mejora de los centros educativos y de sus planes de formación. Incluirá, también, la propuesta de actividades formativas, que será actualizada cada curso. Además, ha de incluir el sistema de evaluación del centro del profesorado, con sus procedimientos e indicadores, así como el seguimiento de la coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa y su incidencia en el centro docente.

En ese decreto se hace una apuesta decidida por el carácter colectivo de la formación basada en el centro como unidad de cambio y mejora, teniendo al centro como ámbito ordinario para el desarrollo de las actividades de formación permanente del profesorado, ligada a los procesos de investigación-acción basados en la reflexión sobre la propia práctica docente e interesada en el desarrollo de las competencias profesionales. De esa forma, la formación en centro adquiere un papel preponderante dentro de un sistema que

busca la creación de redes profesionales y comunidades de aprendizaje como elementos que ayuden a la consecución del fin último: la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

En este modelo de formación, destaca la aparición en la normativa de las asesorías de referencia a las que se les confiere capacidad para participar en las reuniones de trabajo referidas a la formación que planifiquen los estamentos responsables de la misma en los centros, participando en el asesoramiento y ayuda para el diseño, elaboración e implementación de los planes de formación de los centros, convirtiéndose esta figura en una herramienta para los centros educativos del ámbito de actuación del Centros del Profesorado de Sevilla. Estas asesorías de referencia colaboran con los equipos directivos y los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros en la realización del diagnóstico de necesidades formativas a partir de las evaluaciones que se realicen en ellos, y asesorarán en la elaboración, la concreción, el seguimiento y la revisión del plan de formación del centro.

Las asesorías de referencia se convierten así, por un lado, en un enlace permanente entre el Centro del Profesorado de Sevilla y los centros educativos y, por otro, serán referentes para ciertos colectivos profesionales que, por la especificidad de la enseñanza que imparten, necesitan de una atención especializada. Por ello, y fruto de la coordinación de estas actuaciones entre los centros educativos y sus servicios de apoyo educativo, el proyecto de formación, dentro del Plan de Centro del CEP de Sevilla recogerá las necesidades formativas de los planes de formación del profesorado de los centros educativos de su ámbito de actuación.

En el Decreto 93/2013 se establece que para la elaboración de Proyecto de formación del CEP se tomará como punto de partida las peculiaridades de la zona educativa de su ámbito de actuación. Para armonizar un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en los servicios de apoyo a la escuela, en marzo de 2012 se aprueba el 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. De este modo, los centros docentes y los recursos educativos que integran una zona concreta establecerán mecanismos de coordinación de las actuaciones que se desarrollen en cada centro y aplicarán medidas que redunden en una mejora de los rendimientos escolares del alumnado, en la calidad del servicio educativo que presta y en el aprovechamiento de los recursos educativos disponibles en dicha zona.

A tal efecto, las evaluaciones de los centros, en cumplimiento del artículo 5.a del Decreto 220/2013, de 5 de noviembre, por el que se establece el marco general para la evaluación del Sistema Educativo Andaluz y se regulan determinados aspectos de la evaluación del mismo, tendrán un carácter formativo con objeto de proporcionar información para la mejora de los centros o servicios educativos, el desarrollo profesional docente, la adecuación del currículo y de la organización escolar al contexto y el uso apropiado de recursos y metodologías didácticas que faciliten los mejores logros escolares de todo el alumnado.

El decreto contempla además, la publicación del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado que establece cuáles son las líneas estratégicas de actuación a desarrollar por la formación permanente del profesorado. Un Plan que recoge que la formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta

a los nuevos retos educativos que plantea la sociedad actual, puesto que se trata del factor clave para conseguir la mejora de la competencia profesional de los docentes, lo que contribuirá, en consecuencia, al desarrollo de una enseñanza de calidad y equidad. Este III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, construido desde la prolongada experiencia que ha desarrollado la red de formación en nuestra Comunidad Autónoma, concreta las líneas estratégicas de actuación en materia de formación que sirven de soporte para la implantación de las líneas educativas que desde la Consejería de Educación se llevan a cabo.

La formación del profesorado debe de experimentar un cambio que garantice el apoyo al docente y a los centros educativos en la asunción de las tareas, funciones y exigencias que se le demandan, que les ayude a enfrentarse a los problemas, para que se replanteen distintos espacios curriculares y organizativos que han permanecido invariables durante mucho tiempo. Debemos apostar por un modelo de formación que surja del profesorado como motor del cambio, que lo considere como profesional reflexivo, investigador de su propia práctica, generador de teorías, que potencie el debate y el trabajo interno para consensuar el cómo hacer entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Teniendo en cuenta lo indicado por la normativa, desarrollamos el proyecto de formación del CEP de Sevilla en base a los siguientes puntos.

1. PRINCIPIOS E IDENTIDAD DEL CENTRO DEL PROFESORADO.

1.1.- Finalidades y fundamentos del Centro del Profesorado.

El Decreto 93/2013, de 27 de agosto define a los Centros del Profesorado como unidades de la Consejería competente en materia de educación encargadas de la dinamización, planificación y desarrollo de la formación del profesorado. Los Centros del Profesorado pretenden así, dar respuesta a las necesidades formativas del sistema educativo en general, de los centros educativos en un punto de concreción siguiente y de colectivos profesionales de la educación.

Según el artículo 23 del citado decreto, las funciones de los Centros de Profesorado son:

a) Desarrollar el Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado en su zona de actuación, a través de su proyecto de formación.

b) Apoyar y asesorar a los centros docentes y al profesorado de su zona de actuación en el desarrollo y seguimiento de sus procesos de formación.

c) 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.

d) Promover, dinamizar y hacer el seguimiento de los procesos de autoformación, formación en centros y grupos de trabajo.

e) Potenciar la creación, dinamizar, coordinar y hacer el seguimiento de las redes de profesorado.

f) Promover y difundir ejemplos de buenas prácticas, de proyectos innovadores o experiencias educativas que destaquen por su excelencia, favoreciendo el intercambio de actuaciones profesionales docentes de calidad.

g) Colaborar con otras instituciones para impulsar la formación del profesorado.

h) Cooperar en los procedimientos de evaluación de centros y realizar propuestas de formación en función de sus resultados.

i) 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 básicas.

j) Realizar procesos de autoevaluación y participar en evaluaciones externas que contribuyan a la mejora de sus funciones.

k) Aquellas otras que les atribuya la Consejería competente en materia de educación en el ámbito de sus competencias.

Las finalidades y objetivos a largo plazo del centro del profesorado deben nutrirse de las siguientes pautas que marca el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado:

a) Es el profesorado quien plantea la demanda, lo que supone poder negociar el marco de intervención y los compromisos a adquirir por parte de los docentes y de la figura de la asesoría y otros agentes educativos.

b) La demanda implica una evaluación sobre la propia práctica, interviniéndose sobre ella directamente para evaluar sus resultados (evaluar para la acción).

c) La intervención parte de una necesidad sentida por un docente o grupo de docentes, pudiendo ser orientada hacia un proyecto de trabajo concreto, evitando la dispersión.

d) La intervención puede ser incardinada dentro del marco que ofrece el plan de actuación de la formación del profesorado a través de los Centros del Profesorado.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos a largo plazo del centro del profesorado deben contemplar al menos las siguientes finalidades:

1.- Promover y colaborar con los centros educativos en los procesos de reflexión sobre la práctica docente, fundamentalmente para el diagnóstico de necesidades y la elaboración de los planes de formación, proponiendo enfoques educativos orientados a la adquisición y desarrollo de las competencias básicas.

2.- Mejorar la práctica docente para que ésta repercuta en la mejora del aprendizaje de los alumnos.

3.- Promover, asesorar y favorecer el trabajo en equipo del profesorado a través de las acciones formativas más adecuadas en cada caso.

4.- Desarrollar la conciencia profesional y la autonomía del profesorado desde una formación adaptada a sus distintos niveles de desarrollo profesional y de experiencia.

5.- Impulsar los procesos innovadores que puedan incrementar el conocimiento educativo teniendo en cuenta la diversidad a la que antes hacíamos referencia.

6.- Lograr una mayor implicación del profesorado en su proceso de formación permanente.

7.- Promover, establecer y desarrollar redes profesionales de colaboración y aprendizaje entre el profesorado y entre los centros.

8.- Apoyar las iniciativas de formación de centros y del profesorado de la zona de actuación apoyadas en procesos de mejora que se deriven de los procesos de autoevaluación, facilitando para ello los recursos que sean necesarios.

9.- Realizar un proceso de detección de necesidades formativas en los centros lo más contextualizado posible.

10.- Mejorar, partiendo del análisis y la evaluación de la experiencia, el funcionamiento del Centro del Profesorado y la actuación del Equipo Asesor para dar respuesta en todo momento a los retos y necesidades del profesorado de la zona e incrementar su

participación activa en los procesos de formación.

11.- Promover y consolidar en el propio centro del profesorado los procesos de autoevaluación y la formación de su personal para mejorar en los servicios prestados.

12.- Impulsar la colaboración con otros organismos e instituciones implicados con la formación del profesorado.

13.- Colaborar con el desarrollo del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado vigente.

14.- Conseguir los objetivos marcados para la formación permanente en el DECRETO 93/123, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. Estos objetivos son:

14.a) Mejorar la calidad del sistema educativo andaluz, a través de procesos de autoevaluación y de la mejora de la competencia profesional docente.

14.b) Perfeccionar la práctica educativa y la función tutorial, de forma que incida en la mejora de los rendimientos del alumnado y en su desarrollo personal y social, a través de la atención a sus peculiaridades y a la diversidad del mismo.

14.c) Vincular los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como el funcionamiento de los centros docentes, a la renovación pedagógica, a la innovación y a la investigación, al desarrollo de la equidad y a la mejora de la convivencia.

14.d) Incorporar las actividades de formación a las funciones que desarrolla el profesorado de forma habitual en los centros docentes.

14.e) Desarrollar actividades formativas que ayuden al profesorado a desempeñar puestos de trabajo que requieran una competencia específica.

14.f) Impulsar el desarrollo y la actualización de las competencias profesionales del profesorado ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades sociales.

14.g) Capacitar al profesorado de formación profesional y enseñanzas artísticas en nuevas técnicas, avances tecnológicos y procesos relacionados con el sector productivo o artístico de su especialidad.

14.h) Potenciar el desarrollo profesional del profesorado, favoreciendo la adquisición de una cultura profesional orientada a la actualización constante de su práctica docente y a la innovación educativa.

14.i) Contribuir a una mayor dignificación de la profesión docente y a un mayor reconocimiento profesional y social del profesorado, facilitándole la actualización permanente de sus competencias.

14.j) Potenciar la creación de redes de profesorado como medio de desarrollo de trabajo colaborativo, de intercambio del conocimiento y difusión de buenas prácticas y de coordinación.

14.k) Mejorar el funcionamiento de los órganos de coordinación docente de los centros.

14.l) Apoyar las iniciativas de innovación educativa que emanen de los centros como consecuencia de la reflexión de sus Claustros de Profesorado.

15.- Potenciar los canales de comunicación entre el CEP, los Centros docentes, otros servicios educativos e instituciones, y la comunidad educativa en general.

Teniendo en cuenta lo anterior, las Finalidades que el Centro del Profesorado de Sevilla se propone son las siguientes:

a) Contribuir a la mejora del éxito educativo del alumnado de los centros de nuestro ámbito de actuación a través de la mejora de la práctica docente y su adaptación a la diversidad en las aulas.

b) Contribuir, desde la formación del profesorado, al desarrollo de las líneas estratégicas de actuación propuestas por la Consejería competente en materia de educación para incrementar la calidad del sistema educativo y su compromiso con la igualdad y la equidad.

c) Desarrollar en el profesorado las competencias profesionales necesarias para el óptimo ejercicio de su profesión en la sociedad democrática de nuestro tiempo, caracterizada por el cambio tecnológico incesante.

d) Fomentar en el profesorado la idea de que la formación permanente es algo inherente y consustancial al desarrollo de la profesión docente.

e) Impulsar la innovación educativa a través de una formación basada en la investigación sobre la propia práctica.

f) Impulsar la creación y desarrollo de redes profesionales y de comunidades de aprendizaje basadas en la participación y el trabajo colaborativo.

g) Avanzar en la mejora de las instalaciones, recursos y servicios que el CEP de Sevilla ofrece a la comunidad educativa.

Teniendo en cuenta los fines y objetivos de la formación que se recogen en el decreto 93/2013, de manera coherente con ellos y con las finalidades de este CEP que recogemos más arriba, los objetivos que nos marcamos para este Centro del Profesorado son:

1. Dar respuesta a las necesidades formativas detectadas en los procesos de diagnóstico a partir de la evaluación en los centros educativos, así como a las líneas prioritarias de la Consejería competente en materia de Educación, promoviendo las modalidades de autoformación.

2. Mejorar los canales de comunicación con las estructuras organizativas de los centros que permitan una mejora en los procesos formativos de los centros.

3. Incrementar la presencia del CEP en los centros, fundamentalmente a través de las asesorías de referencia y, en su caso, las comisiones asesoras de zona y/o las de ámbito.

4. Promover y participar con los centros en la elaboración, desarrollo y evaluación de

Planes de Formación contextualizados, integrados en sus Proyectos Educativos y contruidos desde planteamientos cooperativos.

5. Promover enfoques investigativos e innovadores en la actualización didáctica, científica y metodológica, impulsando el desarrollo profesional del profesorado.

6. Profundizar en el desarrollo profesional de las asesorías, potenciando la cohesión del equipo técnico de formación a través de los procesos cooperativos de construcción compartida del conocimiento, y avanzando hacia una organización que aprende dentro de la estructura de Red diseñada.

7. Impulsar y dinamizar el desarrollo de redes profesionales, facilitando espacios físicos y virtuales para el trabajo cooperativo del profesorado y la difusión e intercambio de conocimiento y experiencias educativas de éxito.

8. Sistematizar la autoevaluación institucional basada en la reflexión crítica compartida como elemento nuclear de mejora de la organización.

9. Conocer el impacto de las acciones formativas en la práctica docente y en los aprendizajes de los alumnos, construyendo instrumentos que permitan obtener la información precisa.

10. Impulsar la coordinación entre los distintos servicios educativos externos para conseguir una intervención conjunta más eficaz.

11. Asesorar al profesorado y centros del ámbito de actuación para el óptimo desarrollo de los planes y programas de la Consejería que estén implementando, interviniendo y haciendo un seguimiento de los mismos a través de las asesorías de referencia.

12. Contribuir a la constitución de comunidades de aprendizaje, aportando la formación que sea necesaria a familias, organizaciones sociales y profesorado.

13. Difundir, animar y asesorar a los centros sobre su participación en programas europeos o en otras convocatorias de interés educativo para cada centro de acuerdo a la línea de trabajo y desarrollo de cada uno.

14. Propiciar la colaboración con otras organizaciones, priorizando aquellas que tengan entre sus objetivos o fines la formación del profesorado.

1.2.- Descripción de la zona actuación.

El Decreto 93/2013, de 27 de agosto establece la zona de actuación del CEP de Sevilla como la de los centros educativos que se encuentran en las siguientes localidades y sus pedanías:

- a) Alcalá del Río
- b) Guillena
- c) La Algaba
- d) La Rinconada

e) Sevilla

El número de centros que se encuentran en las anteriores localidades y que, por tanto, se encuentran en el ámbito de actuación del CEP de Sevilla son:

- .- 24 Escuelas de Infantil
- .- 111 Centros de Educación Infantil y Primaria
- .- 2 Centros de Educación Primaria
- .- 11 Equipos de Orientación Educativa
- .- 63 Institutos de Educación Secundaria
- .- 3 Centros de Convenio
- .- 9 Aulas hospitalarias
- .- 2 Centros especial
- .- 6 centros Concertados de Educación Especial
- .- 1 Instituto Provincial de Educación Permanente.
- .- 1 Instituto de Educación a Distancia de Andalucía
- .- 10 Centros de Educación Permanente
- .- 18 Secciones de Educación Permanente
- .- 1 Escuela Oficial de Idiomas
- .- 4 Conservatorios Elementales de Música
- .- 2 Conservatorios Profesionales de Música
- .- 1 Conservatorio Superior de Música
- .- 1 Conservatorio Profesional de Danza
- .- 1 Escuela superior de Arte Dramático
- .- 1 Escuela de Arte
- .- 83 Centros Concertados

En la actualidad suponen 355 centros en total en los que se encuentran desarrollando su labor profesional más de doce mil docentes. Además, debemos de tener en cuenta que en el centro del profesorado de Sevilla desarrollan su labor profesional cuatro asesorías de carácter provincial y una biprovincial que actúan como referente consultivo y de diseño de formación de colectivos específicos que pueden estar desarrollando su labor en centros que se encuentran fuera del ámbito de actuación del CEP de Sevilla.

En el CEP de Sevilla, además de las plazas que establece el Decreto 93/2013, de 27 de agosto: 3 asesorías de educación infantil, 7 de educación primaria, 4 asesorías del ámbito lingüístico, 3 asesorías del ámbito científico-tecnológico, 2 asesorías del ámbito cívico-social, 2 asesorías de formación profesional, 1 asesoría de educación permanente,

1 asesoría de necesidades educativas especiales, 1 asesoría de enseñanzas de régimen especial y la dirección del centro, también desempeña su labor una asesoría provincial de religión católica a tiempo parcial y una asesoría regional de religión evangélica a tiempo completo.

Todo lo anterior caracteriza al Centro del Profesorado de Sevilla como el CEP más grande y, por tanto, más complejo, de la Red de Formación de Andalucía, así como de España.

1.3.- Contextualización de las líneas estratégicas del III Plan en el Centro del Profesorado.

En sintonía con lo recogido en el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, la formación del profesorado ha de experimentar un cambio que garantice el apoyo al docente y a los centros educativos en la asunción de las tareas, funciones y exigencias que se le demandan, que les ayude a enfrentarse a los problemas, para que se replanteen distintos espacios curriculares y organizativos que han permanecido invariables durante mucho tiempo. Debemos apostar por un modelo de formación que surja del profesorado como motor del cambio, que lo considere como profesional reflexivo, investigador de su propia práctica, generador de teorías, que potencie el debate y el trabajo interno para consensuar el cómo hacer entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Para trabajar este modelo de formación del profesorado, el propio Plan indica algunas condiciones que se necesitan para trabajar en este modelo formación y que son:

- a) promover la mejora de la institución escolar como organización educativa,
- b) transformar la cultura organizativa compartimentada de los centros en cultura de colegialidad y trabajo compartido.
- c) repensar el por qué, para qué y cómo de la educación por parte de un equipo de profesionales que trabajan juntos en un centro y atienden al mismo alumnado,
- d) facilitar un espacio común para la reflexión,
- e) convertir el centro en elemento básico de mejora, formación e innovación, totalmente contextualizadas y con la posibilidad de su aplicación inmediata en las aulas.

Desde esta perspectiva la formación del profesorado ofrece nuevas formas de intervención en los centros educativos aportando las siguientes pautas:

- a) Es el profesorado quien plantea la demanda y esto supone poder negociar el marco de intervención y los compromisos a adquirir por parte de los docentes y de la figura de la asesoría y otros agentes educativos.
- b) La demanda implica una evaluación sobre la propia práctica, interviniéndose sobre ella directamente para evaluar sus resultados (evaluar para la acción).
- c) La intervención parte de una necesidad detectada por un docente o grupo de docentes, que podrá ser orientada hacia un proyecto de trabajo concreto y que evitará la dispersión ubicándose dentro del marco que ofrece el plan de actuación de la formación

del profesorado a través del Centro del Profesorado.

El CEP de Sevilla, por sus dimensiones y la heterogeneidad del ámbito de actuación, asume como propias las líneas estratégicas que se recogen en el III Plan Andaluz de Formación del Profesorado con la apertura que se presentan en dicho plan y que son:

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

Eje 1. La organización del currículo basado en las competencias clave.

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

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.

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.

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.

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

Eje3.1. 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. Favorecer la actualización pedagógica y didáctica en el Aprendizaje Integrado de Contenido y Lengua Extranjera (AICLE).

Objetivo 3.1.3. Acometer un tratamiento integrado de las lenguas en el currículo.

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

Eje3.2. 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. Incrementar la competencia digital del profesorado en su actividad profesional.

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

Eje3.3. 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.

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

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

Objetivo 4.2. Utilizar los datos para comprender la naturaleza y las causas que favorecen 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.

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

Eje 1. Desarrollo profesional adecuado al rol profesional: competencias comunes y 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 de las competencias profesionales comunes propias de su labor docente.

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.

Eje 2. Desarrollo profesional a lo largo de toda 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.

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

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.

Eje 2. Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula y centro.

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.

Línea IV. La formación del profesorado como apoyo en 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

Eje 1. La participación de toda la comunidad 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 canales de comunicación y participación entre el centro educativo, la comunidad educativa y el entorno.

Eje 2. La atención a los centros con entornos de aprendizaje específicos (compensación, rural, hospitalarios, centros específicos de EE , 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.

Línea V. La formación del profesorado de formación profesional, enseñanzas artísticas y de idiomas y educación permanente como herramienta para conectar la educación con la realidad productiva y el empleo

Objetivo 1. Realizar ofertas formativas dirigidas a la actualización científico-tecnológica profesional y metodológica del profesorado.

Objetivo 2. Definir y desarrollar un marco de colaboración estratégica para promover la puesta en marcha de proyectos de innovación, investigación y experimentación.

Objetivo 3. Adquirir competencias que permitan desarrollar la formación profesional a lo largo de toda la vida.

Objetivo 4. Potenciar redes y entornos de formación en pro del trabajo colaborativo y en equipo.

Objetivo 5. Desarrollar la cultura emprendedora a través de proyectos y programas de forma transversal.

Objetivo 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 impulsar la movilidad transnacional en el profesorado y en el alumnado de Formación Profesional.

Objetivo 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.

Teniendo en cuenta estas líneas del III Plan en el Centro del Profesorado consideramos que la contextualización de esas líneas estratégicas en el Centro del Profesorado de Sevilla deben ayudar a desarrollar una formación del profesorado:

I. vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado.

II. determinante para el perfeccionamiento continuo y la capacitación profesional docente.

III. impulsora en los centros de la investigación e innovación educativas y de la construcción compartida del conocimiento profesional.

IV. comprometida con los procesos de transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje y formación en los que participan todos los miembros de la comunidad educativa.

V. interesada en conectar la educación con la realidad productiva y el empleo, sobre todo a través de la Formación Profesional, las Enseñanzas Artísticas, las Enseñanzas Oficiales de Idiomas y la Educación Permanente.

Cada una de las anteriores líneas estratégicas determina unas líneas formativas que se concretan en distintos itinerarios y actuaciones a desarrollar con centros y profesorado.

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

Líneas formativas:

1.1. El currículum basado en la adquisición de competencias básicas.

1.2. Escuela inclusiva para la igualdad: atención a la diversidad, convivencia e igualdad.

1.3. Escuela inclusiva para la equidad: fomento del Plurilingüismo, integración de las TIC.

1.4. Planes de mejora y de formación de los centros educativos

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

Líneas formativas:

2.1. Desarrollo profesional adecuado al rol profesional. Competencias comunes. Competencias específicas.

2.2. Desarrollo profesional adecuado al nivel de desarrollo profesional: Formación inicial, profesorado novel, formación permanente.

Línea estratégica III: La formación del profesorado impulsora en los centros de la investigación e innovación educativas y de la construcción compartida del conocimiento profesional.

Líneas formativas:

3.1. Investigación e innovación educativa. Desarrollo de programas educativos.

3.2. Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula y centro.

Línea estratégica IV: La formación del profesorado comprometida con los procesos de transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje y formación en los que participan todos los miembros de la comunidad educativa.

Líneas formativas:

4.1. La participación de toda la comunidad para la mejora de los rendimientos escolares y la gestión del centro.

4.2. La atención a los centros con entornos de aprendizaje específicos (compensación, rural, hospitalarios, centros específicos de EE, etc.)

Línea estratégica V: La formación del profesorado interesada en conectar la educación con la realidad productiva y el empleo, sobre todo a través de la Formación Profesional, las Enseñanzas Artísticas, las Enseñanzas Oficiales de Idiomas y la Educación Permanente.

Líneas formativas:

5.1. Formación Profesional.

5.2. Enseñanzas Artísticas.

5.3. Enseñanza de idiomas.

5.4. Educación Permanente.

2. MEDIDAS Y ACTUACIONES PREVISTAS PARA DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CENTROS INCLUYENDO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO EDUCATIVO.

El elemento central que configura y justifica las reformas que se han ido sucediendo en los últimos años en la formación del profesorado en todos los países de Europa, es el intento de responder a las nuevas realidades educativas que emergen como consecuencia de la aceleración del cambio social y los momentos por los que va atravesando la sociedad en general.

El informe “Teachersmatter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers” de la OCDE, señala que se han incorporado nuevas demandas al perfil profesional de los docentes: Idiomas, desarrollo de las competencias, multiculturalidad, cuestiones de género y de convivencia, diversidad del alumnado y tecnologías de la información y la comunicación, entre otras. Estas demandas conducen al docente a replantearse su desarrollo profesional desde la reflexión sobre su propia práctica.

Consideramos que el centro del profesorado debe dar una respuesta coordinada, estructurada coherente y optimizada sobre las demandas formativas de los y las docentes de hoy, relativas al desarrollo de su perfil profesional y de forma que incidan directamente en la mejora de la calidad y de los resultados. En este sentido, deben existir múltiples cauces de coordinación del equipo asesor que propicien que la oferta de cada actividad formativa que se realice, contemple también la formación y adaptación que se debe realizar a otros aspectos del perfil profesional del docente, es decir, que la actividad formativa, aunque tenga un objetivo principal, tenga en cuenta otras características que se le van a pedir al docente en relación a sus competencias profesionales y relacionadas con el objetivo principal.

Las acciones y actividades que se deberán realizar en el Centro del Profesorado de Sevilla cada curso vienen determinadas ineludiblemente por:

- .- Las líneas estratégicas que la Consejería establece cada año.
- .- Las líneas formativas derivadas de esas líneas estratégicas, que habrá que concretar.
- .- Las demandas de los centros educativos en relación con las líneas estratégicas.
- .- Los planes de formación de los centros elaborados junto con la asesoría de referencia a partir de sus autoevaluaciones.
- .- Los objetivos del CEP en su proyecto de formación anual, especialmente aquellos específicos destinados a contribuir la mejora de los rendimientos del alumnado.

Anteriormente ya hemos recogido la contextualización de las líneas que marca el III Plan andaluz de Formación Permanente del Profesorado en el CEP de Sevilla. Además, partimos de las pautas de intervención en los centros con respecto a la formación del profesorado que marca el III Plan y que son:

a) Es el profesorado quien plantea la demanda, lo que supone poder negociar el marco de intervención y los compromisos a adquirir por parte de los docentes y de la figura de la asesoría y otros agentes educativos.

b) La demanda implica una evaluación sobre la propia práctica, interviniéndose sobre ella directamente para evaluar sus resultados (evaluar para la acción).

c) La intervención parte de una necesidad sentida por un docente o grupo de docentes, pudiendo ser orientada hacia un proyecto de trabajo concreto, evitando la dispersión.

d) La intervención puede ser incardinada dentro del marco que ofrece el plan de actuación de la formación del profesorado a través de los Centros del Profesorado.

Así, para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros educativos vamos a nos planteamos seguir tres caminos claramente diferenciados y que colocamos por orden. Un orden que indica la prioridad con la que se van a invertir los esfuerzos generales del Centro del Profesorado y, por ende, de las asesorías implicadas directa o indirectamente en cada uno de ellos.

2.1.- Necesidades formativas surgidas del proceso de detección de necesidades:

En este apartado recogemos aquellas necesidades formativas que mayor prioridad van a tener y son aquellas que surgen del proceso de detección de necesidades realizado en los centros educativos por las asesorías de referencia y en la que las asesorías se implican en el diseño de los planes de formación de cada uno de estos centros. En este caso, las actuaciones que se van a desarrollar son las siguientes:

a) Entre el mes de enero y el mes de junio de cada año, la asesoría de referencia de cada centro, acompañará al mismo en un proceso que, partiendo de la evaluación y la reflexión, y guiado por el responsable o la responsable en el centro de la formación del profesorado, implique a todo el claustro en la elaboración de un proyecto de mejora para el siguiente curso escolar, obteniendo las necesidades formativas del centro.

b) La asesoría de referencia realizará esta detección de necesidades en dos niveles simultáneamente. Por una parte la detección de necesidades formativas del claustro en general y por otra la detección de necesidades por departamentos, materias o colectivos específicos, dependiendo del caso.

c) Cada asesoría, durante la primera y segunda semana del mes de septiembre estudiará las demandas formativas que han surgido en la detección de necesidades. Las demandas formativas de los centros de las zonas que atiende, una vez filtradas, se pasarán a la comisión temática correspondiente con indicación, si la hubiera, de la oferta que se aconseja desde la propia asesoría. De la misma forma, las demandas de las zonas que provengan de la detección de necesidades realizada por materia, departamento o colectivos específicos, se pasará a la comisión del ámbito correspondiente.

d) Durante la segunda y la tercera semana del mes de septiembre, las comisiones temáticas estudiarán las demandas que les hayan hecho llegar desde las asesorías de

referencia y elaborarán un plan inicial con la oferta que se propone desde cada comisión temática correspondiente, indicando qué comisión (temática, de ámbito) o la asesoría de referencia que se encargará de desarrollar cada actividad formativa. Cada comisión temática presentará la oferta que ha confeccionado al equipo técnico la cuarta semana del mes de septiembre.

e) Durante la segunda y la tercera semana del mes de septiembre, las comisiones de ámbito estudiarán las demandas que les hayan hecho llegar desde las asesorías de referencia y elaborarán un plan inicial con la oferta que se propone desde cada comisión del ámbito correspondiente, indicando qué comisión si será la comisión de ámbito o la asesoría de referencia la que se encargará de desarrollar cada actividad formativa. Cada comisión de ámbito presentará la oferta que ha confeccionado al equipo técnico la cuarta semana del mes de septiembre.

f) Durante la primera semana del mes de octubre las comisiones de ámbito y las comisiones temáticas realizarán los ajustes correspondientes sobre la oferta inicial para obtener una oferta más ajustada.

g) Durante la segunda semana del mes de octubre cada comisión (temática, de ámbito o de zona) distribuirá entre sus miembros las acciones formativas recogidas en esa oferta.

h) Durante la cuarta semana del mes de octubre cada asesoría se encargará de presupuestar cada actividad que le haya correspondido desarrollar.

Así, las comisiones temáticas y las comisiones de ámbito establecen propuesta de acciones formativas concretas. De este modo, las demandas de los centros, referidas a las líneas estratégicas, son identificadas y tenidas en cuenta por las distintas comisiones (temáticas y de ámbito) la elaboración del plan de intervención.

Los planes de formación de los centros, si han sido elaborados con la participación de las asesorías de referencia, serán desarrollados en cada centro, si los recursos del CEP lo permiten. En algunos casos, si ello no supone merma en la calidad de la intervención ni en su utilidad, se abrirán las acciones programadas a otros centros o a la localidad, de forma que se racionalicen recursos y esfuerzos. De lo que se trata es de integrar los planes de formación de los centros en el Proyecto de Formación del CEP.

2.2.- Necesidades formativas sobrevenidas en centros educativos:

En este apartado recogemos aquellas necesidades formativas que colocaremos en segunda posición en el orden de prioridad. Estas necesidades formativas son aquellas que surgen en centros educativos por circunstancias que concurren en un centro educativo específico que no se tenían durante el periodo en el que se estaba haciendo el diagnóstico de necesidades. Circunstancias como la incorporación durante un curso escolar de un tipo de alumnado específico o la puesta en marcha de proyectos específicos que el centro no había solicitado previamente, etc. pueden conducir a que el profesorado de ese centro o una parte importante del mismo, demande formación necesaria que antes no era sentida por el claustro al no existir esa circunstancia específica. Esta demanda formativa, por regla general, no es clara ni concreta, aunque sí lo sea el número de docentes del claustro que la necesita. En este caso, se realizarán las

siguientes actuaciones:

a) La asesoría de referencia realizará una labor investigación y concreción de la demanda específica que plantea el claustro a través de un informe en el que recogerá las circunstancias sobrevenidas en el centro educativo, el número de docentes que realizarían la actividad formativa correspondiente y la concreción de la demanda específica que plantea el claustro.

b) Esta demanda será estudiada por la asesoría de referencia que la elevará a la comisión temática correspondiente con las consideraciones que considere oportunas.

c) Tras el estudio de la misma, la comisión temática diseñará la actividad formativa a través de la que se le pueda dar respuesta a esa demanda, indicando los recursos necesarios para desarrollar la misma y la temporalización más aconsejable para su implementación.

d) La asesoría de referencia del centro elevará al equipo directivo del CEP el informe realizado junto con la actividad formativa diseñada por la comisión temática correspondiente y estudiará la posibilidad de ofertar la misma al centro educativo.

e) En caso de poder ofertarse, la actividad será desarrollada por la asesoría de referencia.

2.3.- Acciones formativas para promover la innovación educativa y la aplicación de nuevas metodologías:

El III Plan andaluz de formación permanente del profesorado nos indica que es el profesorado el que plantea la demanda de formación sobre la que se debe intervenir. Pero también es cierto que existen determinadas metodologías innovadoras, formas de intervención, estrategias de actuación, etc. que, por desconocimiento de las mismas, el profesorado no plantea demandas de formación, aunque las mismas respondan claramente a las líneas estratégicas de formación del profesorado establecidas en el III Plan Andaluz. Desde el Centro del Profesorado de Sevilla consideramos que, aunque no podamos poner en ellas nuestra mayor prioridad, por no existir demandas de formación, sí debemos de facilitar el conocimiento de su existencia al profesorado. Por este motivo nos planteamos la posibilidad de diseño y desarrollo de jornadas anuales que fomenten el conocimiento de estas corrientes innovadoras, metodologías, formas de intervención, etc., pudiendo impulsar una concreción más específica que ya si se basara en una necesidad formativa real sentida por el profesorado. En este caso, las actuaciones que se realizarán serán las siguientes:

a) Durante la segunda y la tercera semana del mes de septiembre, las comisiones temáticas estudiarán la posibilidad de ofertar jornadas que favorezcan el conocimiento por parte del profesorado de determinadas metodologías innovadoras, formas de intervención, estrategias de actuación, etc. y para las que no haya surgido la demanda en el proceso de detección de necesidades. Estas jornadas las incluirán en el plan inicial con la oferta que se propone desde cada comisión temática correspondiente.

b) Durante la segunda y la tercera semana del mes de septiembre, las comisiones de ámbito estudiarán la posibilidad de ofertar jornadas que favorezcan el conocimiento por

parte del profesorado de determinadas metodologías innovadoras, formas de intervención, estrategias de actuación, etc. propias del colectivo o colectivos de cada comisión de ámbito y para las que no haya surgido la demanda en el proceso de detección de necesidades. Estas jornadas las incluirán en el plan inicial con la oferta que se propone desde cada comisión de ámbito correspondiente.

c) Durante la segunda semana del mes de septiembre, las comisiones de de ámbito estudiarán la posibilidad de que se oferten desde el CEP jornadas que favorezcan el conocimiento por parte del profesorado de determinadas metodologías innovadoras, formas de intervención, estrategias de actuación, etc. propias de la etapa o de una parte del profesorado propio de la etapa y para las que no haya surgido la demanda en el proceso de detección de necesidades. Esta propuesta será llevada a la comisión temática o comisión de ámbito correspondiente a través de los miembros de la comisión de etapa que pertenecen a dicha comisión temática o de ámbito. Dicha comisión temática o de ámbito será la encargada de incluir estas jornadas en el plan inicial con la oferta que se propone desde cada comisión de temática o de ámbito correspondiente.

g) Entre los objetivos principales de cada una de estas jornadas será la de crear la necesidad en el profesorado de seguir profundizando y continuar formándose sobre los contenidos tratados en las jornadas. Por este motivo, el momento en el que se desarrolle cada una determinará la forma de materialización que se persigue para una profundización posterior:

g.1) Las jornadas que se realicen durante el tercer trimestre perseguirán que el profesorado siga profundizando en los contenidos tratados en las mismas a través de grupos de trabajo que plantearán al comenzar el curso siguiente. Las asesorías guiarán al profesorado para que puedan plantear estos grupos de trabajo.

g.2) Las jornadas que se desarrollen durante el segundo trimestre perseguirán que el profesorado plantee la demanda formativa en el proceso de detección de necesidades que se desarrollará durante el segundo y parte del tercer trimestre. Las asesorías guiarán al profesorado para que participen activamente en este proceso de detección de necesidades y expongan su necesidad formativa a través del proceso que se desarrolla en sus centros de forma que puedan obtener respuesta desde el CEP durante el curso siguiente.

g.3) Las jornadas que se desarrollen durante el primer trimestre pueden perseguir:

g.3.1) que el profesorado siga profundizando en los contenidos tratados en las mismas a través de grupos de trabajo. En este caso las jornadas se realizarán con anticipación suficiente como para que el profesorado interesado, una vez finalizadas las jornadas, tengan la posibilidad de formalizar propuestas de grupos de trabajo.

g.3.2) que el profesorado siga profundizando en los contenidos tratados en las mismas a través de un curso o un curso con seguimiento. En este caso, tras el desarrollo de las jornadas se realizarán las siguientes actuaciones:

- La asesoría responsable planteará esta posibilidad al profesorado participante en las jornadas y concretará si la hubiere, la necesidad de formación que plantea este profesorado en relación con los contenidos tratados en las jornadas.

.- De igual forma recogerá el listado del profesorado participante en las jornadas que plantea esa necesidad de formación y que tendrá preferencia en una posible actividad que se pudiera desarrollar al respecto según se recoge en el ROF.

.- Tras el estudio de la misma por la comisión temática o de ámbito correspondiente, la comisión realizará un informe con la necesidad formativa planteada y diseñará la actividad a través de la que se le pueda dar respuesta a esa demanda, indicando los recursos necesarios para desarrollar la misma y la temporalización más aconsejable para su implementación.

.- La comisión temática o de ámbito correspondiente elevará al equipo directivo del CEP el informe realizado junto con la actividad formativa diseñada por la comisión temática o de ámbito correspondiente, que estudiará la posibilidad de ofertar la misma en el ámbito de actuación del CEP.

.- En caso de poder ofertarse, la actividad será desarrollada por la comisión temática o de ámbito correspondiente.

Con estos tres caminos que planteamos para dar respuesta a las necesidades formativas que plantee el profesorado, parece obvio que habremos de promover actuaciones adecuadas a las nuevas exigencias y contextos educativos en las que primen la diversidad de enfoques, el debate, la innovación y la experimentación llevadas a cabo por un profesorado reflexivo y, todo ello, en aras de la mejora del rendimiento educativo.

Además, para impulsar y dinamizar la mejora de las prácticas es necesaria una mayor presencia de los asesores y asesoras en los centros, de forma que sea más fácil conectar grupos y experiencias y promover la creación de redes de centros y profesorado y de comunidades de aprendizaje.

El sentido de este proyecto podría concretarse en una formación que cultive el sentido reflexivo, ético e investigador de la práctica docente y desarrolle habilidades y las capacidades de observación, análisis, comunicación y reflexión en el mismo momento de la acción desde planteamientos colaborativos y de trabajo en equipo. De esta forma, proponemos las siguientes actuaciones:

.- Sacar el óptimo rendimiento a la organización por comisiones establecida en el CEP.

.- Consolidación del asesoramiento colaborativo como modelo de trabajo con especial relevancia de la asesoría de referencia.

.- Adaptación de la formación a los distintos contextos.

.- Adopción de fórmulas de negociación y consenso para la formación en centros.

.- Formación en torno a problemas prácticos de la actividad profesional del profesorado de un centro.

.- Adaptación de la formación a los distintos grados de experiencia profesional.

.- Aprovechamiento de los recursos materiales y humanos que cada proceso formativo genera.

.- Integración habitual de las TIC en las acciones formativas.

- Creación y mantenimiento de redes profesionales de aprendizaje que den soporte a la formación.

- Difusión de las buenas prácticas y de las experiencias exitosas.

Se trata de impulsar el trabajo colaborativo y el aprendizaje entre iguales desde procesos de reflexión para la mejora y en los que, además, profesores con mayor grado de desarrollo aporten a otros más noveles sus experiencias y sirvan de estímulo para el crecimiento y consolidación de las redes.

Algunas medidas que proponemos de forma general son:

- Realizar reuniones por zona con los equipos directivos y los responsables de formación de los centros para presentarles, ayudarles y guiarles en procesos comunes en sus centros.

- Animar al profesorado a través de distintas vías para que participe en la formación ofertada por el CEP de Sevilla.

- Elaborar un plan de seguimiento y apoyo a la autoformación.

- Realizar el seguimiento y apoyo a los distintos proyectos, planes y programas que se desarrollan en los centros.

- Promover la realización de reuniones por zonas para la difusión e intercambio de experiencias.

- Apoyar la creación, consolidación y mantenimiento de redes de profesores/as y de comunidades de aprendizaje.

- Elaborar un plan de formación de las asesorías del CEP.

Por otra parte, consideramos que las acciones formativas que se programen deben contemplar los siguientes aspectos

- Que sean coherentes con el III Plan Andaluz de Formación del profesorado de Andalucía y ayuden a desarrollarlo.

- Que sean acordes con las finalidades y objetivos del CEP.

- Que pretendan resolver situaciones problemáticas reales y concretas de los centros.

- Que estén claramente orientadas a la mejora de la práctica docente y que repercutan de forma evidente en la mejora de resultados del alumnado.

- Que el profesorado participante deba elaborar como mínimo una unidad didáctica integrada y que, tras ponerla en práctica con el alumnado, haya una sesión en la actividad de presentación de esas unidades didácticas y reflexión sobre su utilización en el aula.

- Que potencien la formación en centro y los procesos de autoevaluación y mejora.

- Que favorezcan el aprendizaje colaborativo del profesorado desde la investigación-acción.

- Que contribuyan a crear o potenciar redes de formación en el profesorado.

.- Que su realización sea viable y oportuna.

2.4.- Criterios para la priorización de actividades en la construcción del proyecto de formación anual

Las actividades formativas dentro del Proyecto de Formación Anual son acordadas en el seno de las comisiones temáticas y en las de ámbito. En este sentido, se comparten una serie de criterios para la priorización de las actividades formativas teniendo en cuenta que, además de las que pudieran surgir de la detección de necesidades realizadas por el CEP, también debemos desarrollar acciones formativas que provienen de los Servicios Centrales de Educación y acciones formativas que se pudieran acordar realizar a nivel provincial. En este sentido, es un factor importante el presupuesto anual con el que cuenta el Centro del Profesorado para poder realizar el proyecto de formación. Así, teniendo en cuenta todos estos factores, los criterios que utilizarán las comisiones temáticas y de ámbito para priorizar las acciones formativas que se desarrollarán anualmente serán los siguientes en el orden en el que aparecen:

1.- Propuestas formativas de Servicios Centrales.

2.- Propuestas formativas acordadas a nivel provincial.

3.- Adecuar la oferta al presupuesto disponible.

4.- Demandas de los centros con elevado número de profesorado participante que esté vinculada a los procesos de autoevaluación y al proyecto educativo.

5.- Acciones que den respuesta a las líneas prioritarias del curso correspondiente establecidas por Consejería.

6.- Actividades propuestas por el servicio de inspección como consecuencia de una Intervención en Factores Clave.

7.- Demandas de colectivos (ciclos, ámbitos, departamentos...) sobre cualquier temática vinculada a los itinerarios de las comisiones (incluidos en el documento de apoyo) para el fomento de la creación de redes

8.- Reparto proporcional de los recursos entre las etapas de infantil, primaria y secundaria, y en el caso de los ámbitos, a los distintos colectivos que forman parte del ámbito.

9.- Actividades concretas a impulsar por la comisión, establecidas en la oferta formativa que se enviará al profesorado mediante un formulario en septiembre, ordenadas según el número de demandas recibidas.

10.- Formaciones que den respuesta al máximo número de los colectivos que demanden la formación

11.- Actividades demandadas por los centros justificadas con criterios de consenso, sean o no, continuidad de itinerarios formativos iniciados en el centro

12.- Respuesta equilibrada a los centros y zonas.

13.- Demandas individuales

3.- PRINCIPALES INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍA UTILIZADOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LOS CENTROS DE LA ZONA DE ACTUACIÓN.

3.1.- Justificación del diagnóstico de necesidades.

El diagnóstico de las necesidades formativas de la zona es un paso fundamental para poder conseguir un proyecto de formación en el CEP, acorde con las necesidades reales y con los objetivos previamente marcados. Además, las dimensiones del campo de actuación del CEP de Sevilla (número de centros, número de profesores y profesoras, número de asesores y asesoras, etc.), el número de líneas prioritarias que recoge el III plan andaluz de formación permanente del profesorado, los ejes sobre los que versan esas líneas prioritarias, los objetivos marcados en cada eje, etc. hacen necesaria una buena estructura organizativa que permita aflorar todas las necesidades reales existentes que después permitirán diseñar un proyecto de formación real y coherente.

También es cierto que debemos realizar este diagnóstico con las herramientas que se ponen a nuestro alcance y con aquellas otras que, de alguna manera, podamos “fabricarnos” de forma que podamos hacer un diagnóstico lo más certero posible. En nuestro caso disponemos de una variedad más o menos amplia de herramientas que pueden utilizar desde el docente que desarrolla su labor diaria en el aula intentando conseguir unos objetivos previamente marcados, hasta la Consejería de Educación o el propio sistema educativo que se marca unos objetivos para los que necesita que los docentes estén formados en una determinada materia, contenido, didáctica o metodología para poderlos conseguir. En este abanico debemos seleccionar el conjunto de herramientas para el diagnóstico con el que vamos a extraer la información y los procedimientos de recogida y análisis de la misma de forma que podamos realizar un planteamiento claro de la formación.

Debemos de tener en cuenta que cada asesoría y el equipo de técnico en su conjunto, deben basar su trabajo en un diagnóstico lo más acertado posible de la realidad de la que se parte y las demandas que surgen de esa realidad. Una realidad que viene marcada también por las características de los centros de la demarcación, el desarrollo profesional del profesorado que trabaja en la misma, el alumnado, los planes y programas que se ponen en funcionamiento desde la Consejería de Educación, el marco estratégico de cooperación europea en educación y formación (ET2020), etc. Este diagnóstico certero de las necesidades formativas en la demarcación del CEP es la base principal para desarrollar una labor eficaz ya que ni el empeño, ni los mejores profesionales ni los mejores medios pueden conseguir resultados positivos, si no se adecuan a las necesidades reales de la comunidad a la que se destinan y si no surgen como fruto de la reflexión profesional y el deseo del profesorado de asumir retos, afrontar problemas, abrir líneas de innovación e investigación, practicar nuevas metodologías, etc.

Para ello, consideramos imprescindible la intervención directa de los asesores y las asesoras en los centros para la elaboración del plan de formación de cada uno de ellos en coordinación con el equipo técnico de coordinación pedagógica en el caso de los centros de educación infantil y primaria, con el departamento FEIE en el caso de los institutos de educación secundaria o con el departamento OFEI en el caso de las escuelas oficiales de idioma, conservatorios de música, escuelas de arte y conservatorios de danza, participando activamente en el asesoramiento y seguimiento de las labores que

desarrollan los mencionados equipos o departamentos.

Por otra parte, también consideramos que esta recogida de información, análisis y diagnóstico debe ser un proceso continuo **y cíclico** ya que esta acción en un determinado momento nos sirve únicamente para ese momento, debido a que la comunidad educativa de la demarcación no es siempre la misma (nuevos profesores, nuevo alumnado, nuevos padres, nuevos equipos directivos, etc.) y los proyectos y las necesidades y retos que se le plantean al sistema educativo en la sociedad cambiante en la que vivimos, deben ser acompañados desde la formación del profesorado adaptándose a los mismos.

Este diagnóstico de necesidades debe estar fundamentado en datos objetivos, obtenidos tras procesos de evaluación que se hayan desarrollado en la zona o procesos de autoevaluación y propuestas de mejora realizadas en cada centro educativo. En este sentido, las evaluaciones tanto internas como externas de los centros de la demarcación, la autoevaluación de cada centro educativo y los indicadores homologados de evaluación y propuestas de mejora a partir de las que se elaborará el plan de formación de cada centro, serán un buen referente en el que basar el diagnóstico de necesidades de cada uno de ellos y, por ende, la parte más gruesa del diagnóstico de necesidades de formación de toda la zona.

Un buen diagnóstico de necesidades, contribuirá a que la oferta formativa del centro del profesorado esté contextualizada y centrada en los problemas de los procesos de enseñanza y aprendizaje y en las necesidades profesionales del profesorado, flexibilizando y diversificando las estrategias formativas como recoge el DECRETO 93/123, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

En el artículo 12 del mencionado decreto, se indica que se desarrollarán acciones formativas que respondan a las necesidades de formación detectadas en la autoevaluación voluntaria de competencias profesionales, a las iniciativas propias de los centros, a través de sus planes de formación, derivadas de los procesos de evaluación que se realicen, y a aquellas otras que respondan a líneas de actuación prioritarias de la Consejería competente en materia de educación. Evidentemente, los planes de formación de los centros educativos recogen el diagnóstico de necesidades que surge tras los distintos procesos de evaluación. Este diagnóstico de necesidades formativas del profesorado, habrá sido realizado por el departamento de formación, evaluación e innovación educativa en los centros de secundaria, el equipo técnico de coordinación pedagógica de los centros de educación infantil y primaria o el departamento OFEIE en los centros públicos de enseñanzas artísticas y de idiomas, según se recoge en los respectivos decretos (Decreto 327/2010 y Decreto 328/2010, de 13 de julio y DECRETO 360/2011, DECRETO 361/2011 y DECRETO 362/2011 de 7 de diciembre) por los que se aprueban los reglamentos orgánicos de los distintos tipos de centro. Unos departamentos y un equipo que contarán con la inexcusable colaboración del asesor o asesora de referencia del centro en todo el proceso. Esta asesoría actuará como experta en el desarrollo de estas funciones y asegurará la adaptación del plan de formación de cada centro a las necesidades del mismo

Desde el centro del profesorado de Sevilla tenemos claro que el diagnóstico de necesidades es un proceso que comienza en el mes de enero y termina a finales del mes

de septiembre. No se prolongará más allá de finales del mes de septiembre este proceso debido a la gran cantidad de tareas y actuaciones que se acumulan en los centros educativos en el último mes de curso y comienzos del curso siguiente y que incidirían de forma clara en que el proceso de detección de necesidades en esas fechas no se adaptara a la realidad del centro. Durante este tiempo se ponen en marcha dos procesos paralelos y de estrecha relación. Estos procesos son los siguientes:

3.2.- Diagnóstico de necesidades del centro educativo en general

Para este diagnóstico es necesario intervenir y acompañar desde la asesoría de referencia poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir la participación de todo el profesorado del centro de forma que se focalicen aquellos aspectos de mejora en el centro que se consideran más importantes y sobre los que el profesorado está convencido que hay que trabajar a la luz de los datos objetivos. Para conseguir abrir la participación a todo el claustro y que todo el profesorado se sienta partícipe de las decisiones que se están tomando, se ponen en marcha varias acciones conducentes a obtener un proyecto de mejora para el centro educativo, que sea compartido por todos y todas. Ese proyecto de mejora lleva asociado la formación correspondiente por parte del claustro para alcanzar los objetivos que se proponen. Estos objetivos no deben de ser numerosos de forma que los mismos sean alcanzables en un curso escolar y de forma que las actuaciones y cambios de organización y funcionamiento en el centro que se deban desarrollar durante ese curso escolar pasen a ser actuaciones cotidianas, asumidas por todos y por todas y no se observen como extraordinarias en ese curso escolar. Este proceso exige que se desarrollen distintos puntos con arreglo a lo que seguidamente se recoge:

3.2.1.- La memoria de autoevaluación de los centros educativos:

Según la normativa, en cada centro educativo se debe constituir una comisión de autoevaluación cuyo objetivo es obtener la memoria de autoevaluación real del centro. En esta comisión está el equipo directivo, el jefe o jefa del departamento FEIE, un representante del profesorado, un representante de padres y madres, un representante del alumnado y un representante del PAS. Es importante el mecanismo que se utilice para la elaboración de la memoria de autoevaluación, de forma que quede volcada en la misma, la realidad del centro educativo y que pueda ser utilizada por el centro para realizar auténticas propuestas de mejora. Por ello, para la elaboración de la misma, proponemos una estructura emanada del aprendizaje cooperativo y que conlleva la participación y el acuerdo de todos los agentes implicados en dicha comisión. Es evidente que el jefe o la jefa del departamento FEIE y el equipo directivo del centro tienen un peso más específico en la misma por la información que manejan del centro, pero a su vez, padres, madres, alumnado y PAS ofrecen la percepción externa respecto a las rúbricas que se recogen en la mencionada memoria. Por otra parte, la aportación del profesor o profesora de la comisión de autoevaluación debería ser una aportación de todo el claustro acordada previamente, cosa que enriquece el proceso. En algunos centros educativos, esta memoria de autoevaluación se utiliza como documento de reflexión sobre el que después realizar aportaciones. La memoria de autoevaluación es un documento que debe ser cumplimentado al finalizar el curso, pero empieza a gestarse mucho antes, por lo que

el asesoramiento que se facilita desde la asesoría de referencia es un factor determinante para unos resultados satisfactorios respecto al Plan de Formación del profesorado, ya que este Plan de Formación es el resultado final de un proceso que comienza con la elaboración de la Memoria de Autoevaluación.

Debemos de tener en cuenta tres cosas en este planteamiento:

1.a.- De la memoria de autoevaluación de un centro educativo, generalmente, van a salir muchísimas propuestas de mejora que difícilmente van a poder ser asumidas por un centro para un curso escolar. Es más, muchas de las propuestas de mejora no podrán ser tales, sino que se deberán asumir caminos que palíen la deficiencia detectada.

1.b.- Las propuestas de mejoras que resultan de la memoria de autoevaluación no componen un plan de mejora para el centro que sea abaricable, coherente, real, consistente y compacto. No traza las actuaciones con un comienzo, un recorrido y un final, sino que son propuestas de mejora muchas veces inconexas, aisladas y que no tienen un objetivo común.

1.c.- La memoria de autoevaluación no es un documento puntual, sino la culminación de un proceso que ha debido ir teniendo momentos previos en los que se haya propiciado la reflexión y el debate en los claustros y/o en los órganos de coordinación de los centros educativos.

1.d.- En una comunidad, para afrontar con éxito distintas propuestas de mejora, los componentes de la misma han debido reflexionar, contrastando evidencias, creencias e indicadores sobre los distintos procesos que se desarrollan en la misma, para después acordar y trazar el camino que deben seguir y las actuaciones que se deben realizar que constituirán la propuesta de mejora consensuada de la comunidad.

3.2.2.- Los indicadores homologados de evaluación de los centros educativos:

Por sí solos, estos indicadores ofrecen un valor con un contenido pobre para ser interpretado por el centro. Pero si son utilizados junto con la matriz de consistencia (logros-oportunidades), ofrecen al centro una visión global del mismo respecto a ámbitos claramente diferenciados como son **los procesos de enseñanza-aprendizaje**, la convivencia, la atención a la diversidad, etc. Esta matriz de consistencia es trabajada por el jefe o la jefa del departamento FEIE o la jefatura de estudios (en el caso de colegios de educación infantil y primaria) junto con el asesor o asesora de referencia del centro. La matriz ofrece información sobre los aspectos del centro susceptibles de mejora. Es lo que se denomina las oportunidades de mejora del centro. Hace una radiografía de los distintos aspectos del centro.

3.2.3.- Proceso orientativo para desarrollar en los centros educativos:

Desde el departamento FEIE (secundaria) o desde la jefatura de estudios (primaria) se ponen en marcha los mecanismos de participación del profesorado y de recogida de

información. En este proceso se pretende que el claustro acuerde uno o dos objetivos de mejora para el curso siguiente con las evidencias aportadas por los indicadores homologados de evaluación u otros indicadores ya contrastados y utilizados por el centro durante diferentes cursos, teniendo además en cuenta el conocimiento enriquecedor que tiene el claustro respecto a su propio centro. Para llegar a ese acuerdo se deben propiciar espacios de debate y acuerdo dentro del claustro. Estos espacios pueden ser creados, o bien se pueden aprovechar aquellos de los que ya dispone el propio claustro: reuniones de claustro, de ciclo, de departamento, de órganos de coordinación, etc. En este proceso, vamos a describir los pasos que se aconsejan seguir en el caso de un instituto de educación secundaria. De forma análoga se realizaría en un centro de educación infantil, y primaria o en cualquier otro centro educativo:

a.- Desde el departamento FEIE se seleccionan los problemas o aspectos susceptibles de ser mejorados según se desprende de los indicadores homologados de evaluación (matriz de logros-oportunidades). El estudio de estos aspectos y el tratamiento de los mismos por parte del claustro revertirán al final en la memoria de autoevaluación.

b.- Se elabora un informe con el análisis de las fortalezas y debilidades detectadas para su conocimiento por el claustro de profesores, a los que se pedirá opinión del análisis ofrecido y la aportación de otros aspectos de mejora relevantes que hayan podido omitirse.

c.- El documento resultante se le presenta a los jefes y jefas de los distintos departamentos del centro, con el objeto de dar prioridad de intervención a las distintas propuestas sobre aspectos susceptibles de mejora, de forma que tras un plazo de tiempo para que el documento sea trabajado a través de un debate-reflexión por los miembros del departamento, cada departamento se pronuncie sobre aquel aspecto que considera que se debe abordar de forma más inmediata.

d.- Tras recoger las aportaciones de los departamentos, el departamento FEIE elabora un nuevo documento con los problemas o aspectos sobre los que se acumula la mayoría de las aportaciones devueltas.

e.- Este nuevo documento se le presenta a los jefes y jefas de los distintos departamentos del centro y se les da un plazo de una semana para que el documento sea trabajado por los miembros del departamento y se pronuncie sobre aquel aspecto de los que recoge el nuevo documento, que considera que se debe abordar de forma más inmediata.

f.- Tras recoger las nuevas aportaciones de los departamentos, el departamento FEIE ya tiene el aspecto de mejora que el claustro de profesores y profesoras considera más importante sobre el que trazar el plan de mejora. Con esta información ya se puede elaborar el objetivo principal del plan y el camino a trazar para conseguir esa mejora. Para el proceso de elección del objetivo principal y el diseño de planes, los miembros del departamento de formación, evaluación e innovación podrán contar con el asesoramiento que necesiten sobre gestión de equipos de trabajo, trabajo cooperativo, implementación de proyectos de innovación, diseño de indicadores, procesos de autoevaluación, etc.

g.- Los objetivos del plan de mejora, junto con el camino trazado para conseguirlos se elevan al claustro para que sean aprobados.

h.- Posteriormente, se trabaja sobre el plan de formación asociado al plan de mejora.

En este caso, también se persigue la participación del profesorado del centro para su elaboración.

i.- En cada departamento se reflexiona sobre la formación que sería necesaria para el profesorado del claustro de forma que se pueda seguir el proceso trazado en el plan de mejora.

j.- Posteriormente, se acuerdan en el claustro la formación necesaria para poder hacer realidad el proyecto de mejora acordado.

Evidentemente, todo el proceso debe estar acompañado por la comisión asesora de zona a través del asesor de referencia del centro. De esta forma, esa comisión asesora de zona, con el seguimiento que ha hecho de todo el proceso, ha obtenido un mayor número de evidencias sobre la realidad de los objetivos que se pretenden abordar en el proyecto de mejora del centro y la manera de conseguirlos, de forma que pueden guiar al claustro en su conjunto en la realización tipos de acciones formativas acordes con el plan de mejora planteado y la implicación del claustro en conseguir los objetivos. De esta forma, acciones formativas que tienen un mayor calado y una mayor implicación del claustro deberían previamente plantearse y trabajarse con el claustro por parte de la asesoría de referencia durante este periodo y deberían de surgir de forma inesperada al comenzar el curso escolar siguiente.

3.3.- Detección de necesidades de departamentos-áreas

De forma paralela a la anterior, se procede a realizar la detección de necesidades por área, departamento didáctico, tipo de enseñanza o familia profesional de cada centro educativo. En este caso la reflexión se propicia entre el profesorado del centro que pertenece a un mismo colectivo y en relación a la última memoria de evaluación del departamento. Esta detección de necesidades fundamentada en relación al centro se realiza obteniendo los contenidos que se deberían tratar y los objetivos que se persiguen con la misma. Esta detección de necesidades se realiza con el listado de profesorado que la solicita, de forma que si la misma tiene la demanda suficiente y es diseñada por la comisión del ámbito correspondiente, el profesorado que planteó la necesidad tenga preferencia sobre el resto de solicitantes de cara a la adjudicación de plazas como se recoge en el reglamento de organización y funcionamiento del CEP.

3.4.- Detección de necesidades vinculadas a otras actuaciones

Los centros participan en Planes y Programas de la Consejería de Educación que requieren apoyos formativos específicos, para un desarrollo de los mismos en base a criterios de calidad. Es por ello que desde el CEP se contemplarán dichas necesidades para la intervención formativa sobre las mismas en función de la demanda de los Centros a lo largo de todo el curso escolar.

4.- DESCRIPCIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS DE ACUERDO A LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

Dentro de la estructura organizativa del CEP se encuentran dos tipos de comisiones que integran a todas las asesorías del Centro del Profesorado. Por un lado se encuentran las comisiones temáticas:

- .- Comisión de Internacionalización.
- .- Comisión de TDE.
- .- Comisión de Igualdad y Convivencia.
- .- Comisión de Educación Inclusiva.
- .- Comisión de Formación de Equipos.

Estas comisiones temáticas están estructuradas de forma que en el desarrollo de las tareas de cada una de ellas, se tengan en cuenta el desarrollo de las tareas que deben realizar las otras. Además, entre las funciones que tienen se encuentra la del diseño de los itinerarios de las temáticas propias de la comisión.

Además de las anteriores, se contemplan también las comisiones de ámbito que también tienen entre sus funciones el desarrollo de itinerarios específicos para los colectivos que incluyen cada una, adaptando en cada los itinerarios propuestos por las comisiones temáticas. Las comisiones de ámbito que existen en el CEP de Sevilla son:

- .- Comisión del ámbito de la Educación Infantil y Primaria
- .- Comisión del ámbito Científico-Tecnológico
- .- Comisión del ámbito Lingüístico
- .- Comisión del ámbito Cívico-Social
- .- Comisión del ámbito Artístico-Deportivo
- .- Comisión del ámbito de la Formación Profesional
- .- Comisión del ámbito de las Enseñanzas de Régimen Especial
- .- Comisión del ámbito de la Educación Especial
- .- Comisión del ámbito de la Educación Permanente

Por otra parte, partimos de la contextualización de las líneas estratégicas del III Plan en el Centro del Profesorado de Sevilla que recogimos anteriormente y eran:

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

Ejes de formación:

.- Eje de formación 1.1. El currículum basado en la adquisición de competencias básicas.

.- Eje de formación 1.2. Escuela inclusiva para la igualdad: atención a la diversidad, convivencia e igualdad.

.- Eje de formación 1.3. Escuela inclusiva para la equidad: fomento del Plurilingüismo, integración de las TIC.

.- Eje de formación 1.4. Planes de mejora y de formación de los centros educativos

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

Ejes de formación:

.- Eje de formación 2.1. Desarrollo profesional adecuado al rol profesional. Competencias comunes. Competencias específicas.

.- Eje de formación 2.2. Desarrollo profesional adecuado al nivel de desarrollo profesional: Formación inicial, profesorado novel, formación permanente.

Línea de formación III: La formación del profesorado impulsora en los centros de la investigación e innovación educativas y de la construcción compartida del conocimiento profesional.

Ejes de formación:

.- Eje de formación 3.1. Investigación e innovación educativa. Desarrollo de programas educativos.

.- Eje de formación 3.2. Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula y centro.

Línea de formación IV: La formación del profesorado comprometida con los procesos de 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:

.- Eje de formación 4.1. La participación de toda la comunidad para la mejora de los rendimientos escolares y la gestión del centro.

.- Eje de formación 4.2. La atención a los centros con entornos de aprendizaje específicos (compensación, rural, hospitalarios, centros específicos de EE, etc.)

Línea de formación V: La formación del profesorado interesada en conectar la educación con la realidad productiva y el empleo, sobre todo a través de la Formación Profesional, las Enseñanzas Artísticas, las Enseñanzas Oficiales de Idiomas y la Educación Permanente.

Ejes de formación:

- .- Eje de formación 5.1. Formación Profesional.
- .- Eje de formación 5.2. Enseñanzas Artísticas.
- .- Eje de formación 5.3. Enseñanza de idiomas.
- .- Eje de formación 5.4. Educación Permanente.

A partir de la estructura del CEP de Sevilla y de la contextualización de las líneas estratégicas del III Plan en el Centro del Profesorado de Sevilla obtenemos determinados itinerarios formativos que deben abordar distintas comisiones de las constituidas en el CEP de Sevilla. Así tenemos que:

4.1.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Internacionalización

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación I.
 - .- Eje de formación 1.3.
- b) Línea de formación II.
 - .- Eje de formación 2.1.
- c) Línea de formación V.
 - .- Eje de formación 5.3.

4.2.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de TDE.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación I.
 - .- Eje de formación 1.3.
- b) Línea de formación II.
 - .- Eje de formación 2.2.

4.3.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Igualdad y Convivencia.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación I.
 - Eje de formación 1.2.
 - Eje de formación 1.3.
- b) Línea de formación III.
 - Eje de formación 3.2.

4.4.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Educación Inclusiva.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación I.
 - Eje de formación 1.1.
 - Eje de formación 1.3.
- b) Línea de formación III.
 - Eje de formación 3.2.
- c) Línea de formación IV.
 - Eje de formación 4.1.
 - Eje de formación 4.2.

4.5.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión temática de Formación de Equipos

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación I.
 - Eje de formación 1.4.
- b) Línea de formación II.
 - Eje de formación 2.1.

- Eje de formación 2.2
- c) Línea de formación III.
 - Eje de formación 3.1.
 - Eje de formación 3.2.

4.6.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la Educación Infantil y Primaria.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación II.
 - Eje de formación 2.2.
- b) Línea de formación III.
 - Eje de formación 3.1.
 - Eje de formación 3.2.

4.7.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito científico tecnológico.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación II.
 - Eje de formación 2.2.
- b) Línea de formación III.
 - Eje de formación 3.1.
 - Eje de formación 3.2.

4.8.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito lingüístico.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación II.
 - Eje de formación 2.2.
- b) Línea de formación III.

- Eje de formación 3.1.

- Eje de formación 3.2.

4.9.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito cívico social.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

a) Línea de formación II.

- Eje de formación 2.2.

b) Línea de formación III.

- Eje de formación 3.1.

- Eje de formación 3.2.

4.10.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito artístico deportivo.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

a) Línea de formación II.

- Eje de formación 2.2.

b) Línea de formación III.

- Eje de formación 3.1.

- Eje de formación 3.2.

4.11.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la formación profesional.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

a) Línea de formación V.

- Eje de formación 5.1.

4.12.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de las enseñanzas de régimen especial.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación V.
 - .- Eje de formación 5.2.

4.13.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la educación especial.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación I.
 - .- Eje de formación 1.2.
- b) Línea de formación IV.
 - .- Eje de formación 4.2.

4.14.- Itinerarios formativos que debe abordar la comisión del ámbito de la educación permanente.

Esta comisión debe abordar los itinerarios formativos relacionados con las siguientes líneas formativas dentro de cada Línea de formación que se indica:

- a) Línea de formación V.
 - .- Eje de formación 5.4.

5. PROTOCOLOS ADOPTADOS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN, DE SU INCIDENCIA EN LA MEJORA, TANTO EN LAS ACCIONES CON CARÁCTER GENERAL COMO EN AQUELLAS VINCULADAS A LOS CENTROS EDUCATIVOS Y COLECTIVOS PROFESIONALES.

El Centro del Profesorado debe de establecer unos protocolos mínimos con los que garantizar el seguimiento y evaluación de las distintas acciones formativas que desarrolle intentando en la medida de sus posibilidades valorar la incidencia que cada una de ellas haya podido tener en la mejora. Evidentemente, los protocolos de seguimiento y evaluación no pueden ser comunes para todas las acciones que se programen, sino que dependerán de las características de cada una de ellas. Por este motivo, vamos a diferenciar estos protocolos para cada uno de los tipos de acciones formativas que se pueden desarrollar en el CEP de Sevilla.

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de educación de Andalucía, con la finalidad de dar respuesta a la formación de los profesionales de la educación, consolida una estructura organizativa, recogida en su artículo 20, en el que especifica que el desarrollo profesional docente para la mejora de la práctica educativa en los centros escolares se promoverá a través del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, organizado en una red de centros del profesorado, que contarán con autonomía pedagógica y de gestión. Y previamente en el artículo 19 establece que la oferta de actividades de formación permanente debe responder a las líneas estratégicas del sistema educativo, a las necesidades demandadas por los centros y al diagnóstico de necesidades que se desprendan de los planes de evaluación desarrollados.

El decreto 93/2013, redonda en esta idea al exponer en su artículo 10.3 que las acciones formativas estarán basadas preferentemente en el análisis, la reflexión y la mejora de la práctica docente y de la organización de los centros, a través de metodologías, de investigación y acción con implicación directa de todos los participantes en ellas. Por ello, en su artículo 56, referencia a los centros docentes y a las aulas como el ámbito ordinario para el desarrollo de las actividades de formación permanente del profesorado.

Durante los últimos años, el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado ha sido una herramienta fundamental como apoyo a la aplicación de planes y programas que se han considerado estratégicos en la política educativa autonómica. Al mismo tiempo, ha ido dando respuesta a las demandas formativas de los centros educativos vinculadas a sus memorias de autoevaluación y propuestas de mejora, lo que progresivamente ha supuesto cambios en el modelo de formación.

Por otra parte, para armonizar un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en los servicios de apoyo a la escuela, en marzo de 2012 se aprueba el 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. De este modo, los centros docentes y los recursos educativos que integran una zona concreta establecerán mecanismos de coordinación de las actuaciones que se desarrollen en cada centro y aplicarán medidas que redunden en una mejora de los rendimientos escolares del alumnado, en la calidad del servicio educativo que presta y en el aprovechamiento de los

recursos educativos disponibles en dicha zona. A tal efecto, las evaluaciones de los centros, en cumplimiento del artículo 5.º del decreto 220/2013, de 5 de noviembre, por el que se establece el marco general para la evaluación del Sistema educativo Andaluz y se regulan determinados aspectos de la evaluación del mismo, tendrán un carácter formativo con objeto de proporcionar información para la mejora de los centros o servicios educativos, el desarrollo profesional docente, la adecuación del currículo y de la organización escolar al contexto y el uso apropiado de recursos y metodologías didácticas que faciliten los mejores logros escolares de todo el alumnado.

El Sistema Andaluz de formación debe seguir avanzando en la integración de los centros educativos como partes activas dentro del propio Sistema de Formación, así como concebirla desde una perspectiva integrada basada fundamentalmente en el aprendizaje entre iguales y el intercambio de buenas prácticas, creando redes de profesorado que potencien el carácter transformador de la escuela y garantice el mejor desarrollo del alumnado.

Como indica el III Plan Andaluz de Formación del Profesorado, debemos apostar por un modelo de formación que surja del profesorado como motor del cambio, que lo considere como profesional reflexivo, investigador de su propia práctica, generador de teorías, que potencie el debate y el trabajo interno para consensuar el cómo hacer entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Para trabajar este modelo de formación del profesorado se necesita:

- a) promover la mejora de la institución escolar como organización educativa,
- b) transformar la cultura organizativa compartimentada de los centros en cultura de colegialidad y trabajo compartido.
- c) repensar el por qué, para qué y cómo de la educación por parte de un equipo de profesionales que trabajan juntos en un centro y atienden al mismo alumnado,
- d) facilitar un espacio común para la reflexión,
- e) convertir el centro en elemento básico de mejora, formación e innovación, totalmente contextualizadas y con la posibilidad de su aplicación inmediata en las aulas.

Desde esta perspectiva la formación del profesorado ofrece nuevas formas de intervención en la escuela aportando las siguientes pautas:

a) es el profesorado quien plantea la demanda y esto supone poder negociar el marco de intervención y los compromisos a adquirir por parte de los docentes y de la figura de la asesoría y otros agentes educativos.

b) La demanda implica una evaluación sobre la propia práctica, interviniéndose sobre ella directamente para evaluar sus resultados (evaluar para la acción).

c) La intervención parte de una necesidad detectada por un docente o grupo de docentes, que podrá ser orientada hacia un proyecto de trabajo concreto y que evitará la dispersión ubicándose dentro del marco que ofrece el plan de actuación de la formación del profesorado a través de los Centros del Profesorado.

Además de todo lo anterior, nos encontramos con un replanteamiento de los programas educativos en cuanto a organización, funcionamiento y reconocimiento del

profesorado que viene marcado por las instrucciones de 30 de junio de 2014. En ellas se recoge que los programas educativos se constituyen como un proceso que tendrá su concreción en el proyecto educativo del centro, debiendo fomentar la innovación educativa, la investigación y la difusión de buenas prácticas docentes propiciando el trabajo colaborativo del claustro de profesorado o grupo de docentes para desarrollar de manera interdisciplinar y transversal una serie de contenidos o elementos curriculares. Atendiendo a las características de cada programa y a la implicación que debe haber por parte del claustro en cada uno de ellos, aparecen clasificados en 3 niveles.

En lo que se refiere a las modalidades de formación del profesorado, citamos textualmente lo que recoge el artículo 13 del decreto 93/2013:

1. Las modalidades de formación del profesorado perseguirán el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, el intercambio profesional y la difusión del conocimiento que contribuya a la creación de redes profesionales. Las estrategias formativas estimularán el trabajo cooperativo a través, fundamentalmente, de la formación en centros y de la autoformación, y tendrán en cuenta los distintos niveles de desarrollo profesional del profesorado.

2. Las actividades de formación permanente del profesorado podrán desarrollarse en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia y deberán incluir, en su caso, aplicaciones prácticas, mecanismos e indicadores de evaluación que permitan realizar el seguimiento y valoración de los objetivos individuales alcanzados, en relación con los resultados de aprendizaje previstos, y la incidencia de la formación en la práctica docente, así como estrategias de intervención que redunden en la mejora de los rendimientos del alumnado y en su desarrollo personal y social. Por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de educación se regulará la certificación, homologación y registro de dichas actividades formativas.

3. Las actividades ofertadas en las modalidades semipresencial y a distancia se llevarán a cabo mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y se realizarán a través de una plataforma virtual de aprendizaje que permita la comunicación entre el profesorado participante y de éste con el profesorado que dirija la actividad, el trabajo colaborativo, el envío y evaluación de tareas y actividades, la incorporación de herramientas para la autocorrección de actividades interactivas, el seguimiento de la actividad de las personas participantes y la utilización de mecanismos de evaluación.

Con todo lo anterior, se detallan los tipos de acciones formativas que se desarrollan desde el Centro del Profesorado. Cada tipo de acción formativa tiene un grado distinto de implicación tanto del profesorado participante como de la asesoría que la gestiona. De la misma forma, hay acciones formativas que tienen un mayor impacto en la transformación del centro educativo, en el cambio de metodologías, en los procesos que se desarrollan en el aula y en la mejora de los resultados de los centros educativo. Este tipo de acciones formativas son los que deberían fomentarse según lo recogido en el decreto de formación, el III Plan Andaluz de Formación del Profesorado y la normativa en general en la que se apoyan los dos anteriores. Por este motivo, el listado de los distintos tipos de acciones formativas se ha ordenado desde las que mayor impacto tienen en el aula, en la transformación del centro y en los procesos que se desarrollan en el aula ya las que mayor implicación tienen de las asesorías a las que menos, indicando en cada caso el protocolo

de seguimiento y de evaluación que establecemos:

5.1.- Formación en centros

A.- Descripción:

Los centros docentes son las piedras angulares de todo el sistema educativo, porque son el lugar donde se desarrollan las relaciones que conlleva el proceso enseñanza-aprendizaje, auténtica esencia del proceso educativo. Así, el centro educativo se convierte en lugar de referencia de la comunidad educativa. Los procesos que en él se desarrollan afectan de forma global a todos los miembros de esta comunidad y dan respuesta en conjunto a las necesidades, innovaciones y reflexiones que se derivan del trabajo diario en el aula. Es por esta razón por la que, sin menospreciar otras posibilidades formativas, que en las distintas investigaciones realizadas sobre la formación del profesorado y la incidencia de la misma en el aula y en los procesos que en el aula se desarrollan, se considera esencial la formación en centros, en la que participa un amplio equipo de profesionales docentes y que responde en conjunto a necesidades asumidas como comunes. Esta misma importancia se refleja en la distinta normativa que se desarrolla sobre las acciones de formación del profesorado. Las características que definirían a una formación en centro serían:

a.- La formación en centro debe entenderse como una iniciativa asociada al proyecto educativo de los centros docentes, encaminada a responder a las necesidades formativas de un amplio colectivo de profesores y profesoras del claustro

b.- Tales demandas, detectadas a partir del diagnóstico de necesidades formativas de los centros, deberán ser el resultado de un análisis y una reflexión compartidos y estar vinculadas a los procesos de evaluación de los centros.

c.- La formación en centro estará dirigida a la búsqueda de soluciones concretas, que respondan a dichas demandas, encaminadas a la mejora de las prácticas docentes y de los resultados del alumnado.

d.- La participación en una formación en centro implica el compromiso colectivo con las metas propuestas, la realización de tareas con incidencia directa en el aula y centro y la utilización de estrategias de trabajo colaborativo, que deberán estar definidas para cada actuación del proyecto.

e.- La incorporación de la cultura de la evaluación, como elemento clave para el cambio y la mejora continua de los centros, implica, en una formación en centro, consensuar para cada objetivo y para cada actuación los indicadores y las medidas de verificación que faciliten de manera clara y concisa la valoración de los resultados finales.

f.- En aquellas actuaciones del proyecto de formación en centro que se consideren convenientes, podrán participar otros miembros de la comunidad educativa. La corresponsabilidad en los aprendizajes implica y desarrolla sentimientos de pertenencia, de colaboración y de compromiso, por lo que abordar la participación de diferentes sectores de la comunidad educativa supone mayores garantías de eficacia y éxito educativos.

B.- Protocolo de seguimiento:

El protocolo de seguimiento que establecemos para este tipo de acciones en el CEP de Sevilla se basa fundamentalmente en el acompañamiento e implicación por parte de la asesoría responsable para la elaboración del proyecto con todos los participantes y en el seguimiento y acompañamiento en las sesiones del grupo completo, de las sesiones de formación con experto o experta y en el seguimiento de las actuaciones acordadas por el grupo implicado. Además de este seguimiento presencial, también se incluye en el protocolo el seguimiento de la acción a través de la plataforma correspondiente. A medida que se vaya desarrollando la formación en centro, la asesoría responsable elaborará un diario de las distintas sesiones mantenidas con todo el grupo o la coordinación de forma que se tenga como referencia sobre el seguimiento de la actividad y de cara a posibles aportaciones para la mejora sobre el desarrollo de este tipo de actividades para el curso siguiente.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrá presente la evaluación que se realice inicialmente del proyecto elaborado, la evaluación recogida dentro del propio proyecto, además de la evaluación de la participación de cada uno de los miembros en las actuaciones acordadas en el proyecto de la formación en centro.

Para poder valorar la incidencia de este tipo de acciones formativas en la mejora se realizará mediante:

- .- Percepción de los participantes de la incidencia en la mejora.
- .- Valoración obtenida de los indicadores recogidos en el proyecto de formación en centro para medir el impacto en la mejora.
- .- Variación de los indicadores homologados del centro relacionados con el impacto del proyecto de formación en centro abordado.

5.2.- Formación derivada de los programas educativos de nivel 1

A.- Descripción:

Los programas educativo clasificados de nivel 1 son los que mayor grado de implicación, complejidad y exigencias formativas requieren para el centro. Estos programas se caracterizan por contar con la participación de, al menos, el 50 % del profesorado del claustro, implicar diferentes áreas educativas e incluir las actividades del programa en las programaciones didácticas.

La persona que ejerza la coordinación tendrá que participar en las actividades formativas, que con carácter obligatorio, se determine para cada uno de los programas en la convocatoria correspondiente, y hacer partícipe de lo desarrollado al resto del profesorado del centro.

De igual forma, la persona que asuma la coordinación del programa participará, en colaboración con los asesores y asesoras de referencia y la persona responsable de la formación en el centro, en la detección de necesidades formativas y elaboración de un proyecto específico de propuestas formativas, que se incluirá en el plan de formación del proyecto educativo de centro.

El profesorado inscrito en el programa educativo se compromete a participar en las actuaciones formativas incluidas en el mismo para facilitar el éxito de su desarrollo. La formación derivada de estos programas no se le certifica al profesorado ya que la certificación del propio programa ya reconoce esta formación.

Por otra parte, tendrán habilitada una comunidad en la plataforma Colabor@ en la que deberán participar y acordar el proyecto que van a desarrollar en el mencionado programa.

B.- Protocolo de seguimiento:

El protocolo de seguimiento que establecemos para este tipo de acciones en el CEP de Sevilla se basa fundamentalmente en el acompañamiento para la elaboración del proyecto con todos los participantes del centro en dicho programa y en el seguimiento y acompañamiento en las sesiones del grupo completo, de las acciones formativas acordadas en el proyecto y en el seguimiento de las actuaciones acordadas por el grupo implicado. Además de este seguimiento presencial, también se incluye en el protocolo el seguimiento de la acción a través de la plataforma correspondiente.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrá presente la evaluación recogida dentro del propio proyecto, además de la evaluación de la participación de cada uno de los miembros en las actuaciones acordadas en el proyecto asociado.

Para poder valorar la incidencia de este tipo de acciones formativas en la mejora se realizará mediante:

- .- Percepción de los participantes de la incidencia en la mejora.
- .- Valoración obtenida de los indicadores recogidos en el proyecto del programa desarrollado.

5.3.- Curso con seguimiento

A.- Descripción:

Un curso con seguimiento es una acción formativa que cuenta con periodos de formación claramente diferenciados. La actividad formativa se prolonga en el tiempo de forma que el profesorado pueda poner en práctica y reflexionar sobre los resultados obtenidos, detectando debilidades, fortalezas y oportunidades de mejora de las acciones realizadas. Los periodos que se diferencian son:

a.- Durante algunas sesiones presenciales de todo el grupo, la actividad se desarrolla con un ponente que sirve de guía y presenta formas de actuar en el aula, metodologías concretas para poner en práctica, formas de coordinación para la puesta en práctica con el alumnado, etc.

b.- Entre las sesiones anteriores, el profesorado del centro contará con periodos concretos para poner en práctica en el aula lo aprendido en cada una de las sesiones, investigando y tomando nota de la experiencia puesta en práctica. Estos periodos de

puesta en práctica y experimentación se podrán incorporar en tiempo a la actividad formativa (sesiones no presenciales de la actividad) siempre que la actividad tenga una duración superior o igual a 31 horas, no pudiendo superar el periodo contemplado para esta puesta en práctica el 25% de las horas totales de duración global del curso.

c.- Se contemplan otras sesiones presenciales de todo el grupo que se dedicarán al análisis y reflexión conjunta sobre aquello que se ha experimentado o puesto en práctica en el aula, reflexionando sobre las aportaciones que hacen los distintos participantes en la actividad, analizando las mismas de forma que se observen las debilidades, fortalezas y oportunidades de mejora de las acciones desarrolladas, así como las dudas que en sesiones posteriores podrán plantear al ponente o los acuerdos que surjan para el desarrollo de experiencias posteriores. Estas sesiones presenciales serán conducidas por la asesoría responsable de la actividad a través de estructuras cooperativas y en ella también podrá intervenir el ponente de la actividad como colaborador para poder detectar las posibles dificultades con las que se hayan encontrado los participantes a la hora de desarrollar la experiencia en el aula. El global de estas sesiones deberá suponer entre el 25% y el 50% de las horas presenciales de la actividad.

Este tipo de actividades tienen una incidencia clara en el centro y en la investigación en nuevas metodologías en el aula con procesos que van a permanecer en el tiempo cuando es el profesorado de un único centro el que participa en la misma. Su incidencia se diluye o desaparece mientras mayor es el número de centros del que proviene el profesorado participante.

El desarrollo de la actividad se podrá complementar con la utilización de la plataforma moodle correspondiente o una herramienta de trabajo colaborativo en la que el profesorado pueda aportar sus experiencias individuales y compartirlas con los demás.

B.- Protocolo de seguimiento:

En este tipo de acciones formativas el protocolo de seguimiento por parte de la asesoría responsable será de control de asistencia a las sesiones del curso y sobre la participación de los asistentes, desarrollo y conclusiones obtenidas en las sesiones de análisis y reflexión conjunta sobre aquello que se ha experimentado o puesto en práctica en el aula.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrá en cuenta las dinámicas utilizadas por la asesoría responsable para el desarrollo de las sesiones de reflexión y las anotaciones que sobre la misma haya realizado dicha asesoría. De igual forma, a lo largo del proceso se dedicará al menos una sesión presencial de tres horas en la que la asesoría responsable, utilizando estructuras del aprendizaje cooperativo y mediante práctica reflexiva favorezca la reflexión conjunta de todos los participantes sobre la utilidad de la actividad y la repercusión que ha tenido para el desarrollo de las competencias profesionales de los asistentes y la incidencia en la mejora de los resultados dentro de la experimentación efectuada en el aula.

5.4.- Grupos de Trabajo.

A.- Descripción:

El Grupo de Trabajo es una acción formativa caracterizada por el máximo grado de autonomía y constituye un espacio de formación complementario a los equipos docentes que existen en los centros. Con este tipo de acciones se pretende crear las condiciones necesarias para que aquellos grupos de profesores y profesoras que comparten un proyecto educativo, puedan progresar de forma autónoma en el análisis de problemas que afectan a su práctica, en el estudio de ideas y experiencias alternativas, y en el diseño, aplicación y validación de nuevas propuestas de intervención en el centro y en el aula. El profesorado que se organiza en un grupo de trabajo tiene como finalidad el desarrollo de un proyecto trabajo común, organizado en torno a los problemas prácticos de su actividad profesional y orientado a la mejora de la práctica docente, la producción de conocimiento educativo y la construcción de comunidad de aprendizaje y educación.

Un grupo de trabajo responde a las siguientes características:

a.- Los grupos de trabajo constituyen un tipo de formación centrada en la propia práctica, vinculada a contextos concretos y que permite dar respuesta a diversos niveles de experiencia profesional.

b.- Asimismo, al tratarse de un proyecto de trabajo colaborativo, favorece la reflexión compartida, el intercambio de ideas y propuestas, la construcción conjunta de conocimiento y la capacidad de innovar introduciendo cambios de mejora en el aula y centro.

c.- Los grupos de trabajo deberán estar basados en la labor de equipo, el aprendizaje colaborativo, el compromiso personal dentro del trabajo colectivo, los procesos de reflexión y análisis y la mejora de las competencias profesionales.

d.- Deberán contener propuestas concretas de intervención en el centro y/o en el aula que pretendan mejorar una determinada situación de partida vinculada a la memoria de autoevaluación e introduzcan aspectos innovadores y de mejora en los procesos de enseñanza aprendizaje del alumnado.

B.- Protocolo de seguimiento:

En este tipo de acciones formativas el protocolo de seguimiento por parte de la asesoría responsable teniendo al menos tres reuniones con el grupo de trabajo a lo largo del curso, siendo al menos una de ellas con todos los integrantes de dicho grupo de trabajo. Por otra parte, acompañará y asesorará al grupo de trabajo en la elaboración del proyecto y en el uso de la plataforma correspondiente que vayan a utilizar. También realizará el seguimiento del trabajo realizado por el grupo de trabajo a través de la plataforma correspondiente, debiendo el coordinador o coordinadora de dicho grupo de trabajo realizar al menos un informe por trimestre sobre la evolución del trabajo propuesto y la relación con los objetivos que se propone conseguir y las actuaciones desarrolladas, además de incluir en la plataforma la memoria final del grupo de trabajo.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrá presente las observaciones realizadas por la asesoría responsable en cada una de las visitas al grupo

de trabajo, la evaluación recogida dentro del propio proyecto, además de la evaluación de la participación de cada uno de los miembros en las actuaciones acordadas en el proyecto del grupo de trabajo.

Para poder valorar la incidencia de este tipo de acciones formativas en la mejora se realizará mediante:

- .- Percepción de los participantes de la incidencia en la mejora.
- .- Valoración obtenida de los indicadores recogidos en el proyecto del grupo de trabajo para medir el impacto en la mejora.

5.5.- Formación derivada de los programas educativos de nivel 2

A.- Descripción:

Los programas educativos clasificados de nivel 2 cuentan con la participación de, al menos, el 10 % del profesorado del claustro.

Todos los centros educativos que participan en algún programa educativo de este nivel están obligados a participar en una actividad formativa en las que se les darán pautas de cómo desarrollarlo. Esta actividad consiste en unas jornadas iniciales de información y formación, acerca del programa, y otras finales de encuentro de experiencias y buenas prácticas en relación al mismo.

La actividad mencionada tiene carácter obligatorio para la persona responsable de la coordinación, por tanto no tendrá derecho a certificación como tal actividad. La no participación de ningún miembro del claustro en la actividad es motivo de no continuidad en el programa. La asesoría de referencia realizará un seguimiento del programa y de las actuaciones que se desarrollen en el centro derivadas del mismo.

B.- Protocolo de seguimiento:

El protocolo que establecemos para el seguimiento de este tipo de acciones formativas es que la asesoría de referencia de cada centro que esté desarrollando un programa de este nivel mantenga al menos dos entrevistas con el coordinador o coordinadora del programa en ese centro, asesorándole en la metodología de desarrollo y en poner en práctica el proyecto con el resto de profesores y profesoras del centro implicados en el mismo.

C.- Evaluación

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrá presente la evaluación recogida dentro del propio proyecto, así como la percepción, por parte de los integrantes del proyecto sobre el desarrollo del mismo y la incidencia en la mejora.

5.6.- Cursos

A.- Descripción:

El curso es una acción formativa dirigida al profesorado, generalmente, de forma individual. El contenido de estos cursos se centra en la ciencia básica correspondiente a cada área curricular y su aplicación didáctica, aunque en algunos casos, en especial en los programas específicos, los cursos de actualización no estén ligados a un área o nivel educativo concreto.

La finalidad principal de un curso es la transmisión de nuevos contenidos de carácter científico, técnico y/o pedagógico a cargo de especialistas en cada materia

Esta modalidad de formación trata de responder a la necesidad de revisar la actividad docente con la intención de adecuarla a las transformaciones del nivel educativo en el que se inscribe. Se pretende garantizar la vinculación entre teoría y práctica, gracias a la reflexión del profesorado sobre su propia práctica profesional.

Los cursos podrán impartirse en las modalidades presencial, semipresencial o a distancia.

5.6.1.- Cursos presenciales

A.- Descripción:

Para este tipo de cursos se contemplan dos posibilidades:

5.6.1.1.- Curso con el 100% de horas presenciales.

5.6.1.2.- Curso con horas no presenciales. Deberá tener una duración igual o superior a 31 horas. Podrán incorporar un tiempo para la lectura de documentos u otras tareas, que no superará el 25% del total de las horas del curso. En la convocatoria se especificarán las tareas a realizar durante esas horas no presenciales.

B.- Protocolo de seguimiento:

Para el seguimiento de este tipo de actividades, la asesoría responsable de la actividad realizará un seguimiento de la asistencia a las sesiones presenciales. De la misma forma realizará un seguimiento de las tareas a realizar por los asistentes, en el caso en el que las hubiera, así como la adecuación de dichas tareas en relación con los objetivos de la actividad.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se dedicará al menos una sesión presencial de tres horas en la que la asesoría responsable, utilizando estructuras del aprendizaje cooperativo y mediante práctica reflexiva favorezca la reflexión conjunta de todos los participantes sobre la utilidad de la actividad y las formas de llevar a la práctica los contenidos tratados en la misma. De igual manera se dedicará a realizar una reflexión sobre la repercusión que ha tenido para el desarrollo de las competencias profesionales de los asistentes.

5.6.2.- Curso semipresencial

A.- Descripción:

Se especificará en convocatoria el número de horas de cada uno de los dos tipos (presencial y no presencial) y la propuesta de trabajos o actividades que se van a desarrollar en la fase no presencial. Para certificar la actividad, el profesorado participante deberá asistir al menos al 80% de las horas presenciales y realizar todas las tareas que se propongan en la plataforma de formación que se utilice para la parte no presencial

B.- Protocolo de seguimiento:

Para el seguimiento de este tipo de actividades, la asesoría responsable de la actividad realizará un seguimiento de la asistencia a las sesiones presenciales. De la misma forma realizará un seguimiento de las tareas a realizar por los asistentes en la plataforma, así como la adecuación de dichas tareas en relación con los objetivos de la actividad.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se dedicará al menos una sesión presencial de tres horas en la que la asesoría responsable, utilizando estructuras del aprendizaje cooperativo y mediante práctica reflexiva favorezca la reflexión conjunta de todos los participantes sobre la utilidad de la actividad y las formas de llevar a la práctica los contenidos tratados en la misma. De igual manera se dedicará a realizar una reflexión sobre la repercusión que ha tenido para el desarrollo de las competencias profesionales de los asistentes.

5.6.3.- Cursos online

A.- Descripción:

Desarrollarán sus contenidos a través de la plataformas Moodle de la Consejería de Educación o del espacio que el CEP de Sevilla o la provincia tiene en esa plataforma. Este tipo de cursos se justifica por:

- .- La diversidad espacial y de horarios de ciertos colectivos profesionales
- .- El número de personas implicadas
- .- La temática a impartir
- .- Favorecer el uso de las competencias digitales

Para la certificación de este tipo de actividades cada participante deberá realizar todas las tareas y actividades que contemple la acción formativa en la plataforma en la que se esté desarrollando.

B.- Protocolo de seguimiento:

Para el seguimiento de este tipo de actividades, la asesoría responsable de la

actividad realizará un seguimiento de las tareas a realizar por los asistentes en la plataforma o aula virtual, así como la adecuación de dichas tareas en relación con los objetivos de la actividad. De la misma forma, la asesoría responsable participará en los distintos foros abiertos en la plataforma con la finalidad de dinamizar los mismos para provocar el debate de los participantes.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrán en cuenta los cuestionarios de evaluación que deberán cumplimentar obligatoriamente en la plataforma para proceder a su certificación, además de los debates que se hubieran desarrollado en los distintos foros.

5.7.- Las Jornadas, encuentros y congresos

A.- Descripción:

Son acciones formativas de carácter puntual cuyo principal objetivo es difundir contenidos sobre un tema monográfico previamente fijado, adquirir información sobre un área de interés concreta, intercambiar experiencias o debatir sobre los avances que se vayan realizando en un campo científico, didáctico o de actualidad. Consisten en sesiones de trabajo que se suelen estructurar en torno a dos ejes: por un lado, se trata de conferencias, ponencias de expertos en el tratamiento didáctico de las diferentes áreas curriculares y por otro, se trata de exposiciones en las que los centros, los equipos de ciclo, departamentos didácticos presentan experiencias de aula y comunicaciones, talleres, mesas redondas y exposiciones de material con el fin de que sean conocidas por el resto del profesorado y se puedan extender a otros centros educativos. Su duración es breve y concentrada en el tiempo (entre uno y tres días consecutivos).

B.- Protocolo de seguimiento:

Para el seguimiento de este tipo de actividades, la asesoría responsable de la actividad realizará un seguimiento de la asistencia a las sesiones presenciales. De la misma forma realizará un seguimiento de las tareas a realizar por los asistentes, en el caso en el que las hubiera, así como la adecuación de dichas tareas en relación con los objetivos de la actividad.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se utilizarán cuestionarios específicos a través de los que los asistentes podrán realizar una valoración de las jornadas o encuentro: valoración de estructura, contenidos, aportaciones, etc.

5.8.- Asesoramiento a Centros.

A.- Descripción:

Este tipo de acción formativa pretende ayudar a los equipos docentes en sus procesos de desarrollo curricular: la elaboración, desarrollo y evaluación de programaciones didácticas; la aplicación al aula de propuestas surgidas de actividades formativas o

materiales didácticos. En cualquiera de estas actividades, el profesorado de un centro puede encontrarse con dudas o dificultades y requerir la colaboración de un asesoramiento externo que le oriente en la búsqueda de posibles soluciones. Por su carácter abierto los contenidos por desarrollar no pueden anticiparse organizadamente en el Proyecto de Formación, si bien los equipos docentes, una vez identificada la solicitud, la trasladarán al Centro del Profesorado.

La asesoría de referencia tomará contacto con el equipo docente, clarificará la demanda, diseñará un plan de trabajo, facilitará los recursos necesarios y promoverá la participación responsable de los componentes del equipo de manera que éste actúe de forma cada vez más autónoma como se recoge en la descripción que se realiza en el ROF.

B.- Protocolo de seguimiento:

Para el seguimiento de algún asesoramiento específico, la asesoría responsable de realizará un seguimiento de la asistencia al mismo.

C.- Evaluación:

Para la evaluación de una asesoramiento se utilizarán cuestionarios específicos a través de los que los asistentes podrán realizar una valoración de los contenidos tratados. Posteriormente, la asesoría responsable realizará un seguimiento sobre la repercusión que dicho asesoramiento ha tenido en el posterior desarrollo de la temática para la que estuviera pensado.

6.- CRITERIOS PEDAGÓGICOS Y ORGANIZATIVOS PARA LA ASIGNACIÓN DE ASESORÍAS DE REFERENCIA Y SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN

El Decreto 93/2013, de 27 de agosto en su artículo 57 establece que:

1. El equipo técnico de coordinación pedagógica de las escuelas infantiles de segundo ciclo, de los colegios de educación primaria, de los colegios de educación infantil y primaria y de los centros públicos específicos de educación especial establecidos en los artículos 78 y 88 del reglamento orgánico de estos centros, aprobado por Decreto 328/2010, de 13 de julio, y el departamento de formación, evaluación e innovación educativa de

los institutos de educación secundaria a que se refieren los artículos 82.1 y 87 del reglamento orgánico de los institutos de educación secundaria, aprobado por Decreto 327/2010, de 13 de julio, contarán para la realización de sus funciones con la colaboración de un asesor o asesora de referencia, de acuerdo con lo que se determine por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de educación.

2. Igualmente contarán con la colaboración de un asesor de referencia para el cumplimiento de sus funciones, los departamentos encargados de la formación del profesorado de los centros públicos de enseñanzas artísticas, deportivas y de idiomas, según lo recogido en sus respectivos reglamentos orgánicos, así como los órganos que correspondan, de acuerdo con sus reglamentos orgánicos, de los centros específicos de educación permanente de personas adultas.

El Decreto 93/2013, de 27 de agosto contempla en su artículo 58, las funciones de las asesorías de referencia que serán las siguientes:

a) 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.

b) 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.

c) Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado 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.

d) Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos sobre las buenas prácticas docentes existentes en otros centros, con objeto de favorecer su conocimiento y aplicación.

e) Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos sobre líneas de investigación

didáctica innovadoras que se estén llevando a cabo con respecto al currículo y a la adquisición de las competencias básicas por el alumnado y prestar asesoramiento sobre como implementarlas en su práctica.

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.

g) Informar al equipo técnico de formación de los centros de profesorado de todos aquellos aspectos relacionados con el plan de formación de los centros educativos de su zona de actuación, así como propiciar la difusión de las buenas prácticas.

h) Cualquier otra que le sea atribuida por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de educación.

En este sentido, desde el centro del profesorado de Sevilla se deben articular las medidas necesarias para que cada centro educativo de la zona de actuación de este CEP cuente con el asesor o asesora de referencia a la que hace alusión el artículo 57 y el artículo 58 del Decreto 93/2013, de 27 de agosto. Para asignar al asesor o asesora de referencia se atenderá a los criterios pedagógicos que se recogen en el siguiente apartado.

6.1.- Criterios pedagógicos para la asignación de asesorías de referencia

En el reglamento de organización y funcionamiento del CEP de Sevilla se establece la forma de asignar la asesoría de referencia de cada centro educativo atendiendo a unas determinadas características. Entre esas características se encuentra que el asesor o asesora de referencia de los centros de educación infantil de segundo ciclo y de los centros de educación infantil y primaria, será un asesor o asesora de la etapa de educación infantil - primaria. De la misma forma el asesor o asesora de referencia de los centros de educación secundaria será un asesor o asesora de la etapa de educación secundaria. En el reglamento de organización y funcionamiento se recogen también las características del asesor o asesora de referencia de los centros específicos o cuasi-específicos del ámbito de actuación del CEP de Sevilla.

De esta forma, en el reglamento de organización y funcionamiento del CEP de Sevilla ya se recoge que la asesoría de referencia de los centros educativos serán establecidas atendiendo a las agrupaciones de centros que se recogen en el propio reglamento.

Teniendo en cuenta lo anterior, los criterios pedagógicos para la asignación de la asesoría de referencia de los centros educativos que no dispongan de asesoría de referencia serán las siguientes:

- .- Etapa por el que ha sido nombrada la Asesoría.
- .- Principio de equilibrio territorial.
- .- Principio de equidad en el número de centros.
- .- Inquietudes de investigación e innovación de la asesoría.

.- Formación de la asesoría en relación a las temáticas más demandadas según el historial formativo de las agrupaciones de centros que se contemplan en el Reglamento.

6.2.- Criterios pedagógicos para la asignación de asesorías para el seguimiento de la formación

En el reglamento de organización y funcionamiento del CEP de Sevilla se crean diferentes tipos de comisiones que tienen asignadas labores de seguimiento y desarrollo de la formación. Estas comisiones son: comisiones temáticas y comisiones de ámbito. Para cada una de estas comisiones se realiza una asignación de acciones formativas atendiendo a los contenidos que trata y el colectivo o colectivos a los que se dirige.

Además, el mismo reglamento ya establece que dentro de cada comisión se realizará un reparto equitativo de las acciones formativas entre los miembros que componen dicha comisión.

De esta forma, el propio reglamento de organización y funcionamiento del CEP ya establece unos primeros criterios pedagógicos y de distribución para la asignación de la asesoría que realizará el seguimiento de una determinada acción formativa:

- .- Contenidos que desarrolle la acción formativa.
- .- Colectivo o colectivos a los que se dirige.
- .- Centro o zona a la que se dirige.
- .- Equilibrio en el número de acciones formativas propias de cada comisión entre los miembros que componen la misma.

A estos criterios le añadimos los siguientes:

- .- Etapa por el que ha sido nombrada la Asesoría.
- .- Competencia profesional de la asesoría en su trayectoria de desarrollo profesional.
- .- Inquietudes de investigación e innovación de la asesoría.

6.3.- Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo.

En el reglamento de organización y funcionamiento del CEP se desarrolla toda la estructura de comisiones que caracterizan al centro como una red en la que cada asesoría participa en distintas comisiones temáticas y comisiones de ámbito. Un estructura que permite que la información circule por toda la red y no permanezca en compartimentos estancos. Esto conlleva que, además de conocerse, pueda tenerse en cuenta y enriquecer cada una de las acciones que se emprendan desde cada comisión.

Esto hace que ya la propia estructura organizativa podamos considerarla como una estrategia con la que dinamizar el trabajo colaborativo. Además, en cada una de las comisiones se establece que la metodología de trabajo será la que establezca la propia comisión, procurándose una metodología de trabajo cooperativa y participativa y pudiéndose crear dentro de la misma los grupos de trabajo que se consideren necesarios

para desarrollar tareas específicas. Al mismo tiempo se realiza un reparto equitativo de las tareas dentro de la comisión, además de establecer los cauces de comunicación y las reuniones necesarias para que todos los asesores y todas las asesoras que la componen puedan participar en las decisiones y puedan realizar sus aportaciones a cuantas tareas deba realizar dicha comisión.

Detrás de cada actuación no se encuentra una única asesoría, sino un grupo de asesorías que deben colaborar, aportar y converger en esa actuación común. Una de las primeras bases de la formación que reciben las asesorías noveles del CEP es en aprendizaje cooperativo y la utilización de las estructuras cooperativas en el trabajo que deben desarrollar profesionalmente en el centro, ya sean en actuaciones internas como en las acciones formativas o en las reuniones que deben mantener con el profesorado en las acciones que desarrollan.

Cada temática de formación no se identifican o está asignada a una asesoría, sino a un grupo de asesores y asesoras que reflexionan, comparten y acuerdan el modo de actuación.

6.4.- Desarrollo profesional de las asesorías

El equipo asesor debe de estar en un proceso de actualización continuo que le permita abordar con garantías su trabajo, sobre todo cuando gran parte de éste habrá de desarrollarse según las características del asesoramiento colaborativo. La formación de las asesorías del CEP es fundamental para contribuir al desarrollo de sus competencias profesionales específicas como tales. Por este motivo, es preciso promover acciones formativas que les hagan ser capaces de ofrecer una ayuda cualificada que permita a centros y profesorado iniciar y avanzar en procesos de mejora de sus prácticas y en resolver los problemas que esas prácticas les plantean. Esta formación podría abordar tópicos como:

- .- Estructuras de aprendizaje cooperativo.
- .- Asesoramiento colaborativo y estrategias de aprendizaje cooperativo.
- .- Intervención en centros e Investigación etnográfica
- .- Procesos de reflexión crítica, práctica reflexiva, autoevaluación y mejora.
- .- Dinámicas de grupos para el trabajo cooperativo.
- .- Sistemas de detección de necesidades y elaboración de diagnóstico eficaces.
- .- Telemática, redes profesionales y teleformación. Manejo de herramientas TIC específicas.
- .- Líneas estratégicas de la Consejería.

De forma coherente con todo lo expuesto aquí y sin menoscabo de otras alternativas, la mejor forma será iniciar procesos autoformativos en la línea de la investigación acción, de forma que sea nuestra propia investigación la que vaya marcando las pautas formativas, las acciones requeridas y los procesos a desarrollar. De ese modo aprenderemos todos de todos e incrementaremos el saber de la organización en su

conjunto.

Por otra parte, cada una de las asesorías es un nodo dentro de la estructura del CEP de Sevilla en forma de red, que la implica en distintas comisiones y temáticas para las que requerirá una mayor cualificación profesional, por lo que no debemos olvidar el trasfondo formativo de esta circunstancia que influirá en que cada asesoría pueda tener un desarrollo profesional diferente dependiendo de las comisiones en las que participe en el organigrama de funcionamiento.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y la importancia que le damos a este desarrollo profesional en el reglamento de organización y funcionamiento del centro del profesorado ya se ha incluido un apartado con la formación del equipo asesor. Además, el diseño de esta formación y el desarrollo de la misma es una de las funciones que tiene en el CEP de Sevilla la Comisión Temática de Formación de Equipos.

7. ACTUACIONES PREVISTAS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN.

Los procesos de autoevaluación surgidos en el propio centro, sin necesidad de imposición externa alguna, son, en sí mismos, elementos de mejora. De esta forma, es el propio proceso evaluador el principal elemento que incide en el desarrollo de las actuaciones de la organización y es ésta la que detecta sus problemas, descubre posibles soluciones, las aplica y mide su eficacia en un proceso continuo y permanente de forma que la estructura diseñada y en la que se fundamenta el CEP de Sevilla funcione cada vez mejor para alcanzar los objetivos que se esperan del Centro del Profesorado. Optar por la autoevaluación no descarta, desde luego, que pueda darse, también, una evaluación externa promovida y realizada por los estamentos que tengan potestad para ello. Desde el CEP, optamos por la evaluación que exige realizarse a través de procesos autorreflexión compartida como los ya explicados suficientemente en este proyecto de formación. Entendida de este modo, la evaluación es una mejora en sí misma, porque en el centro se generan procesos y formas de trabajo dirigidas a autorrevisar lo que se hace cada día, lo que es susceptible de cambio, y a consensuar un plan de acción de forma que se le saque el mayor rendimiento posible a la estructura de funcionamiento que se describe en el Reglamento de Organización y Funcionamiento. De esta forma, mejora la organización, mejoran los proyectos y experiencias educativas que pone en marcha, y mejoran las prácticas individuales de cada uno de sus elementos, en este caso todo el personal del CEP: equipo directivo, equipo asesor y personal de administración y servicios.

La autoevaluación así definida es también una alternativa al profesionalismo de expertos externos para evaluar la realidad escolar, lo cual sitúa al profesor en disposición de aprender de su propio contexto, generando conocimiento desde la propia práctica en deliberación con los compañeros. De esta forma la toma de decisiones tendrá una doble finalidad: la mejora del desarrollo y perfeccionamiento profesional del asesor y la mejora de la calidad formativa del centro.

Todo proceso realmente reflexivo requiere tiempo y si el personal del centro, las asesorías en este caso, dedica tiempo a ella es posible que sea a expensas de otra actividad. Sin embargo, los cambios que se obtengan como resultado de alguna forma de autoevaluación tienen muchas más posibilidades de perdurar y las acciones que se evalúan son susceptibles de ser mejoradas o redireccionadas para sacarle más partido. Por ello, es necesario institucionalizar un tiempo, a ser posible, con periodicidad no mayor de quincenal, para que este proceso se desarrolle y arraigue. Más aún cuando queremos llevar a los centros el mensaje de que éste es el camino por el que deben transitar. No una evaluación con todos los miembros del equipo técnico, pero sí evaluaciones parciales por sectores y utilizando indicadores de procesos aprovechando la estructura de comisiones que tiene establecida el CEP de Sevilla.

Es indudable que interesa analizar la realidad del CEP, saber qué fenómenos se producen, por qué y qué repercusiones tienen, y para ello es necesario que en el desarrollo de la evaluación se contemplen los siguientes puntos:

.- Tener en cuenta la importancia que tiene el contexto para la vida de un centro. Con contexto nos referimos tanto a elementos internos como como a externos al CEP. Los internos serían el equipo asesor, la dirección, el personal no asesor, el plan de centro y

sus elementos constituyentes, sobre todo el proyecto de formación y su concreción anual, las infraestructuras, el sistema de relaciones internas, etc. Los externos podrían ser el emplazamiento, los centros y el profesorado de la zona, las relaciones existentes con la administración educativa, con otros organismos, etc.

.- Enfatizar el valor de las relaciones e intercambios de carácter psicosocial porque son ellas, fundamentalmente, las que tejen el entramado de relaciones que conforma el clima institucional y micropolítico en el que se desarrolla la acción y que hay que tener en cuenta para un mejor conocimiento de la realidad.

.- Interpretar representativamente los hechos. En una concepción del CEP como un elemento cultural, como constructor educativo social, es vital tener en cuenta que los hechos constituyen un lenguaje cargado de significaciones.

.- Reconocer el valor que tienen los procesos y no incidir sólo en los resultados. No importa tanto cuántas cosas se hacen, cuántos certificados se emiten, cuántas decisiones se toman, etc., sino saber cómo y por qué se producen y si esas decisiones y esas actuaciones responden a principios y planteamientos éticos y educativos y si no suponen, quizá, una cosificación de las personas y reducción de las mismas a su función. El fin no justifica los medios.

.- Solicitar la opinión de los propios protagonistas de la acción para lo cual hay que procurar evitar las actitudes de indiferencia o rechazo al proceso evaluador, y animar a que todos aporten de forma significativa sus propias valoraciones y, además, se tengan en cuenta.

.- Tener y mantener una visión holística del centro. No se puede entender de forma total lo que sucede en una asesoría sin tener en cuenta las características de la organización general del centro.

.- Priorizar la vertiente cualitativa de la evaluación. La naturaleza de los fenómenos que se producen en un centro son de carácter social, de ahí que se utilicen enfoques cualitativos, aunque sin desprestigiar lo cuantitativo.

.- Crear hábitos y actitudes que favorezcan la autorreflexión sistemática y rigurosa. La evaluación ha de ser asumida como un elemento capaz de incidir en la toma de decisiones en el centro. Es necesario despertar y cultivar actitudes de autorreflexión, lo que significa poner en marcha procesos de evaluación continua y sistemática. Por eso pretendo planificar un tiempo dedicado a este quehacer tan necesario.

.- Dar también voz, en los asuntos que les conciernen, al resto del personal del centro y contemplar actuaciones para su formación.

.- Establecer los cauces necesarios para que los órganos de gobierno del CEP puedan participar en todo el proceso de autoevaluación.

La estructura del Centro del Profesorado de Sevilla está basada en el diseño de un conjunto de comisiones entre las que se distribuyen las distintas actuaciones y actividades que se desarrollan en el Centro del Profesorado. Esas comisiones son las comisiones temáticas, las comisiones de ámbito y la comisión de coordinación. Cada una de estas comisiones debe diseñar un plan de actuación anual. Cada uno de esos planes contempla un apartado dedicado a la evaluación del mismo, en el que se recoge tanto la evaluación

de cada una de las actuaciones formativas que desarrolla la comisión en concreto, como indicadores de procesos sobre las funciones que tiene asignada cada comisión. entendemos que estas evaluaciones que se diseñan anualmente son una fuente que enriquece la evaluación general proponemos en ese proyecto de formación.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, de cara al desarrollo de la autoevaluación del Centro del Profesorado, de forma general, nos basaremos en los siguientes puntos:

PUNTO 1: UTILIZACIÓN DEL TIEMPO Y LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA LA COORDINACIÓN INTERNA Y EL DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE ACTUACIONES.

Para este factor proponemos las siguientes dimensiones:

1.1.- Herramientas y uso de estas herramientas para la comunicación interna.

1.2.- Adecuación de los tiempos a las tareas.

1.3.- Recursos materiales del CEP.

1.4.- Recursos humanos del CEP.

1.5.- Otros recursos facilitados por la administración: Aula virtual, OwnCloud, Herramientas telemáticas, etc.

PUNTO 2: ADECUACIÓN DEL PROYECTO DE FORMACIÓN A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS Y LAS LÍNEAS PRIORITARIAS MARCADAS POR LA CEJA.

Para este factor proponemos las siguientes dimensiones:

2.1.- Planificación de tiempos y actuaciones encaminados a elaborar el diagnóstico de necesidades formativas de los centros.

2.2.- Vinculación de las propuestas formativas del profesorado a los procedimientos y resultados de la evaluación de los centros.

2.3.- Acompañamiento realizado por la asesoría de referencia para la elaboración de los planes de formación de los centros.

2.4.- Adecuación de los protocolos elaborados para el apoyo y seguimiento a los proyectos de grupos de trabajo.

2.5.- Adecuación de los protocolos elaborados para el apoyo y seguimiento a los proyectos de formación en centros.

2.6.- Adecuación de los protocolos elaborados para el apoyo y seguimiento a los cursos con seguimiento.

2.7.- Adecuación de los protocolos elaborados para el apoyo y seguimiento a los cursos contextualizados en centros educativos concretos.

PUNTO 3: EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS RESPECTO A LOS OBJETIVOS PROPUESTOS EN LAS DISTINTAS TEMÁTICAS DE FORMACIÓN Y LAS LÍNEAS PRIORITARIAS.

Para este factor proponemos las siguientes dimensiones:

3.1.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión temática de Internacionalización.

3.2.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión temática de TDE.

3.3.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión temática de Igualdad y Convivencia.

3.4.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión temática de Educación Inclusiva.

3.5.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión temática de Formación de Equipos.

3.6.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito de Educación Infantil y Primaria.

3.7.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito de Formación Profesional.

3.8.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito de Educación Especial.

3.9.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito de Educación Permanente.

3.10.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito de Enseñanzas de Régimen Especial.

3.11.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito Cívico-Social.

3.12.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito Científico-Tecnológico.

3.13.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito Lingüístico.

3.14.- Resultados obtenidos en el desarrollo de las actividades formativas de la comisión de ámbito Artístico-Deportivo.

PUNTO 4: DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL CENTRO ORIENTADA A LA EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS EN EL PROYECTO DE FORMACIÓN.

4.1.- Funcionamiento de la asesorías de referencia.

4.2.- Coordinación y funcionamiento de las comisiones temáticas.

4.3.- Coordinación y funcionamiento de las comisiones de ámbito.

4.4.- Coordinación y funcionamiento general del Consejo de Centro

4.5.- Cumplimiento de las funciones comunes y ejercicio de las competencias propias de los componentes del Equipo Directivo marcados en el Decreto de Formación 93/2013.

4.6.- Gestión del equipo directivo y de los recursos materiales disponibles.

PUNTO 5: RELACIÓN INTERPERSONAL Y LOS VALORES DE LA CONVIVENCIA DENTRO DE UN APROPIADO CLIMA DE COOPERACIÓN.

5.1.- Clima de relaciones entre los miembros de los distintos sectores que componen el CEP.

5.2.- Clima de relaciones entre el CEP y el profesorado y los centros de la zona.

5.3.- Clima de relaciones entre la asesoría de referencia y los centros que atiende.

5.3.- Clima de relaciones entre el CEP y otras instituciones y servicios educativos.

PUNTO 6: COLABORACIÓN, COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO EN LAS ACTUACIONES CON OTROS CENTROS DEL PROFESORADO, DELEGACIÓN TERRITORIAL, INSPECCIÓN EDUCATIVA, EOE.

6.1.- Canales de comunicación para el intercambio de experiencias entre la red asesora provincial y regional.

6.2.- Cooperación para el desarrollo de actuaciones intercep, provinciales y regionales.

6.3.- Colaboración y coordinación con el servicio de inspección y de orientación educativa.

6.4.- Funcionamiento de las comisiones provinciales.

6.5.- Funcionamiento de los equipos técnicos provinciales.

Factor 7: OTROS FACTORES.

7.1.- Procedimientos de autoevaluación.

En el reglamento de organización y funcionamiento del CEP se desarrolla toda la estructura de comisiones que caracterizan al centro como una red en la que cada asesoría participa en distintas comisiones. En cada una de esas comisiones se recoge como tarea la elaboración de un plan de actuación anual en el que se recogerán los objetivos que se pretenden conseguir y los indicadores que se utilizarán para evaluar la consecución de dichos objetivos. Además, cada una de estas comisiones tiene entre sus cometidos la evaluación sistemática de cada uno de los procesos y actuaciones que pone en funcionamiento.

Por otra parte, cada una de las comisiones anteriores debe elaborar, a la finalización del curso, una memoria de evaluación sobre los procesos formativos desarrollados, las tareas realizadas por la propia comisión y la consecución de los objetivos que la comisión se había planteado alcanzar al comenzar el curso.

Además, la comisión de coordinación establecerá anualmente al menos dos momentos de evaluación del proyecto de formación anual que el CEP desarrolle.

Para finalizar, al término de cada curso escolar, el Equipo Técnico del CEP de Sevilla elaborará la memoria de autoevaluación correspondiente atendiendo a los distintos factores clave que se establecen en la misma, las dimensiones y los elementos buenos de logro que son:

FACTOR 1 UTILIZACIÓN DEL TIEMPO PARA LA ORGANIZACIÓN, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS FORMATIVOS CONTEMPLADOS EN EL PROYECTO DE FORMACIÓN.

DIMENSIÓN 1.1 Criterios pedagógicos y organizativos para la asignación de asesores/as de referencia a los centros y elaboración de horarios. Optimización de recursos materiales y humanos.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL "BUENO" DE LOGRO

1.- El CEP, en virtud de su autonomía pedagógica y de gestión, ha elaborado, aprobado y ejecutado un proyecto de formación y de gestión, así como un reglamento de organización y funcionamiento, que favorece formas de organización propias, dentro de la normativa vigente, y respondiendo a las necesidades de formación de los centros de su zona de actuación.

2.- Los criterios de asignación de asesores/as de formación a los centros y la elaboración de horarios de visitas y reuniones:

- a) Están incluidos en el proyecto de formación.
- b) Se aplican y se adecuan a la normativa vigente.
- c) Responden a las necesidades de formación de los centros y están, en todo caso, orientados a favorecer el éxito escolar del alumnado.

3.- Los criterios de asignación de asesores/as de formación a los centros y la elaboración de horarios de visitas y reuniones:

a) Son conocidos y aceptados por la comunidad educativa.

b) Facilitan la comunicación y colaboración con los centros educativos respetando el cumplimiento de las funciones docentes del profesorado.

4.- La distribución y asignación de espacios para el desarrollo de actividades formativas responde a ubicaciones que facilitan la asistencia del profesorado en función de las necesidades de formación de los centros, potenciando las acciones formativas de formación en centro.

5.- Los recursos materiales del centro se organizan, distribuyen, aprovechan y utilizan atendiendo a criterios recogidos en el Plan de Centro y teniendo en cuenta las necesidades de formación de los centros, con especial atención al uso de material bibliográfico, de las tecnologías de la información y la comunicación y de las TAC.

6.- Los recursos humanos del CEP se organizan de acuerdo con la normativa en vigor y, en todo caso, con las necesidades formativas de los centros de su zona de actuación, priorizando el número de horas que se dedican al desarrollo y seguimiento de actividades formativas directamente vinculadas a la mejora del rendimiento educativo del alumnado.

DIMENSIÓN 1.2 Cumplimiento del calendario laboral y control de ausencias del personal del CEP.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL "BUENO" DE LOGRO

1.- El horario general del Centro del Profesorado es difundido entre los centros de la zona de actuación del CEP.

2.- Se cumple el horario del Centro atendiendo en todo caso a la normativa vigente. El CEP ha adoptado las medidas necesarias para facilitar el cumplimiento de las funciones de los asesores y asesoras de referencia en los centros sin menoscabo del horario para el desarrollo de la labor docente del profesorado de los mismos.

3.- El equipo directivo realiza una gestión de las ausencias y permisos del personal docente y no docente adecuada a la normativa en vigor.

4.- El CEP dispone de un soporte material que recoge la asistencia diaria del personal, garantiza su veracidad y la permanencia de la información.

DIMENSIÓN 1.3. Utilización efectiva del tiempo de formación en el desarrollo de las actividades formativas

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.-El calendario de desarrollo de las actividades formativas es difundido entre los centros de la zona de actuación del CEP.

2.- Cumplimiento de horarios al comienzo y al final de las actividades formativas:

a) El profesorado participante en actividades formativas cumple de manera habitual el horario de inicio de la actividad y comienza su actividad formativa sin retrasos.

b) Los periodos de descanso en las actividades formativas están organizados de manera que se produce la incorporación rápida del profesorado, sin retrasos injustificados.

c) Las actividades formativas finalizan habitualmente a la hora prevista.

3.- Organización de inicio y final de las actividades formativas:

a) La organización del inicio y final de las actividades formativas permite que el profesorado las lleve a cabo transcurrido el tiempo necesario tras su jornada laboral, todo ello sin menoscabo de las autorizaciones para asistir a actividades formativas en jornada laboral que procedan conforme a lo establecido en la norma.

b) Se han elaborado y difundido unas normas de cara al inicio y final de las actividades formativas, incluyendo las relativas al horario general del CEP. El profesorado participante en las actividades formativas ha sido informado de esas normas.

4.- Se dedica habitualmente el tiempo de las actividades formativas al desarrollo efectivo de las sesiones de formación, caracterizado por un diseño temporal que permite una dinámica, recursos y metodología adecuados a los contenidos de las mismas.

5.- Las actividades formativas se organizan teniendo en cuenta su distribución equilibrada durante los tres trimestres del curso.

6.- El CEP se coordina y colabora con los centros educativos para la planificación de actividades formativas de acuerdo con los tiempos escolares, con la intención de facilitar la asistencia del profesorado a las mismas y dinamizar la formación permanente de los docentes.

7.- Existe y se aplica en el CEP un procedimiento de suplencia de los asesores/as que garantiza un desarrollo adecuado de las actividades formativas durante las ausencias.

FACTOR 2. CONCRECIÓN DEL PROYECTO DE FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN EFECTIVA PARA SU DESARROLLO Y PUESTA EN PRÁCTICA.

DIMENSIÓN 2.1. Planificación y secuenciación de las actividades formativas vinculadas a la concreción anual del desarrollo de las líneas estratégicas del Plan Andaluz de Formación del Profesorado.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- El Centro del Profesorado ha recogido en su Proyecto de Formación la concreción de actividades formativas para el desarrollo de las líneas estratégicas del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado establecidas para el curso escolar.

2.- En la planificación de los procesos formativos vinculados a las líneas estratégicas se ha atendido adecuadamente a los diferentes niveles de concreción de las mismas a través de ejes, objetivos y actuaciones formativas.

3.- Las actividades formativas planificadas por el CEP en la concreción de las líneas estratégicas del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado se han adaptado a las características de los centros de su zona de actuación y de su contexto educativo.

4.- Las actividades formativas planificadas en la concreción de las líneas estratégicas están orientadas a desarrollar en el profesorado la capacitación profesional necesaria para la mejora de la práctica docente, a fin de lograr el éxito educativo de todo el alumnado.

5.- Las actividades formativas vinculadas a las líneas estratégicas tienen en cuenta las necesidades formativas y las competencias específicas de cada perfil docente, favoreciendo la interacción y colaboración entre profesionales.

6.- El CEP ha previsto la posibilidad de modificar o actualizar la planificación de actividades vinculadas a la concreción de las líneas estratégicas como consecuencia del desarrollo de los procesos de autoevaluación del Centro del Profesorado

DIMENSIÓN 2.2. Desarrollo de procedimientos y estrategias para la detección de necesidades formativas de los centros de la zona de actuación del CEP.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- El Proyecto de Formación del CEP recoge un protocolo de detección de las necesidades de formación de los centros de su zona de actuación, así como el conjunto de medias previstas para dar adecuada respuesta a las necesidades de formación de los centros educativos detectadas a partir del diagnóstico de necesidades realizado.

2.- Se aplica el protocolo de detección de las necesidades de formación de los centros de su zona de actuación incluido en el Proyecto de Formación del CEP y se desarrollan las medidas previstas para dar respuesta a las necesidades detectadas.

3.- El Centro del Profesorado ha establecido los objetivos que han de alcanzarse y las actuaciones que ha previsto desarrollar teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades formativas recogidas de los centros de su ámbito de actuación y las demandas recibidas.

4.- El Centro del Profesorado desarrolla, dentro del procedimiento establecido para la realización del diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado de los distintos centros, el asesoramiento necesario a los centros para su determinación a partir de los procesos de autoevaluación de los mismos.

5.- El Proyecto de Formación prioriza las propuestas formativas de los planes de formación de los centros de su zona de actuación derivadas de sus procesos de autoevaluación y mejora.

6.- Los procesos formativos diseñados por el Centro del Profesorado son coherentes con los ámbitos de mejora de los centros de su zona de actuación detectados en sus procesos de autoevaluación.

7.- La organización y aplicación de medidas y actuaciones previstas para dar respuestas a las necesidades formativas de los centros de su zona de actuación son acordes con la norma, su contexto y sus necesidades formativas.

FACTOR 3. 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.

DIMENSIÓN 3.1. Criterios para la determinación de las actividades formativas a desarrollar y protocolos para su seguimiento y evaluación.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- El Proyecto de Formación del CEP incluye la concreción de los criterios para la determinación de actividades formativas a desarrollar y los protocolos para su seguimiento y evaluación.

2.- Los criterios para la determinación de las actividades formativas a desarrollar se han diseñado tomando como referentes las necesidades formativas de los centros de su zona de actuación y los objetivos específicos recogidos en el Proyecto de Formación del CEP para la mejora de los rendimientos educativos del alumnado, así como la concreción de las líneas estratégicas del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

3.- La aplicación de los criterios para la determinación de las actividades formativas a desarrollar se realiza de forma que permite priorizar aquellas que responden a las necesidades formativas de los centros educativos, los objetivos específicos del CEP para la mejora del rendimiento educativo del alumnado y la concreción de las líneas estratégicas, así como su seguimiento y la evaluación de su impacto en la práctica docente.

4.- Los criterios para la determinación de las actividades formativas a desarrollar se aplican de manera que se garantiza la objetividad, el rigor y la transparencia en la toma de decisiones.

5.- Se ha planificado y llevado a cabo la difusión de los criterios para la determinación de actividades formativas a desarrollar y los protocolos para su seguimiento y evaluación entre el profesorado responsable de la formación de los centros de la zona de actuación del CEP.

6.- Se han planificado procedimientos para el seguimiento de la participación de los centros de la zona de actuación del CEP en las actividades formativas que desarrolla.

DIMENSIÓN 3.2. Evaluación de las actividades formativas que realiza el CEP y adopción de medidas de mejora en su planificación, diseño, desarrollo y ejecución.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- En las sesiones de los órganos colegiados de gobierno del CEP se produce un intercambio de información relevante sobre los procesos de evaluación de las actividades formativas y se adoptan decisiones orientadas a la mejora de su planificación, diseño, desarrollo y ejecución conforme a las competencias establecidas para los mismos. Los acuerdos adoptados tienen un seguimiento y se evalúa de manera sistemática su implantación y efectos.

2.- Se planifican y desarrollan de manera sistemática procesos de valoración y evaluación de las actividades formativas, incluyéndolos dentro de los procesos de evaluación interna del Centro del profesorado y dando lugar a la elaboración de propuestas de mejora que inciden en la planificación, diseño, desarrollo y ejecución de las mismas.

3.- El CEP realiza la evaluación de la eficacia y pertinencia de las actividades formativas contempladas en el Proyecto de Formación en relación a:

- a) Modalidades.
- b) Temporalización.
- c) Metodología.
- d) Impacto.
- e) Recursos materiales, humanos y económicos.

f) Sostenibilidad.

4.- El Centro del Profesorado valora tanto la idoneidad de las actividades formativas desarrolladas como el papel desempeñado por las asesorías de formación en todos los ámbitos durante el proceso formativo, utilizando para ello instrumentos como el portfolio formativo u otros.

5.- Los resultados de las encuestas de las actividades formativas que cumplimenta el profesorado se evalúan de forma sistemática y con regularidad, con especial atención a:

- Adecuación de los contenidos de las actividades formativas a las necesidades de los centros.

- Utilidad en la práctica profesional del profesorado.

- Grado de aplicación en su contexto educativo.

- Efectos producidos en las aulas tras la transferencia de lo aprendido.

- Productos, evidencias de aprendizaje que se han generado.

6.- La satisfacción del profesorado con las actividades formativas llevadas a cabo y los resultados de las encuestas de las actividades formativas, además de otros indicadores que sea necesario considerar, se valoran de forma que contribuyen a la mejora de la planificación, diseño, desarrollo y ejecución de las mismas.

7.- En el desarrollo de su proceso de autoevaluación, el CEP tiene establecido mecanismos para detectar la adecuación o no de las actividades formativas que desarrolla, arbitrándose las medidas necesarias que deban adoptarse en relación a las mismas en el momento del curso escolar que proceda y a la máxima brevedad posible, velando siempre por garantizar la consecución de los objetivos establecidos en su Proyecto de Formación.

8.- Los resultados obtenidos en las evaluaciones del CEP que se realizan, se utilizan para orientar los procesos de evaluación interna y el diseño de propuestas de mejora que se desarrollan en el Centro del Profesorado.

FACTOR 4. ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS CENTROS Y ADAPTACIÓN A LOS DIFERENTES CONTEXTOS DE LA ZONA DE ACTUACIÓN DEL CEP.

DIMENSIÓN 4.1. Adaptación de las actividades formativas a las necesidades de los centros docentes en función de las distintas etapas educativas, niveles, especialidades, perfiles, colectivos y contextos de los centros. Idoneidad de las mismas.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL "BUENO" DE LOGRO

1.- Se han incluido en el Proyecto de Formación el conjunto de medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros docentes de su zona de actuación, de acuerdo con la normativa vigente y las características de éstos.

2.- En el Proyecto de Formación se han concretado los objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo del alumnado y las estrategias de coordinación necesarias para su consecución.

3.- Se han adoptado y desarrollado protocolos para el seguimiento de la formación y las reuniones y visitas a los centros docentes públicos y privados concertados para la detección de sus necesidades formativas.

4.- Se han incluido en el Proyecto de Formación, y se aplican, criterios pedagógicos y organizativos para la asignación a los centros de un asesor o asesora de referencia en función de sus necesidades de formación.

5.- Se ha planificado y se lleva a cabo el seguimiento individualizado y la evaluación de la eficacia del asesoramiento realizado a los centros de la zona de actuación del CEP.

5.- Se ha planificado y se lleva a cabo el seguimiento individualizado y la evaluación de la eficacia del asesoramiento realizado a los centros de la zona de actuación del CEP.

DIMENSIÓN 4.2. Adecuación del Proyecto de Formación a las necesidades de los centros de la zona de actuación del CEP.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL "BUENO" DE LOGRO

1.- Se ha incluido en el Proyecto de Formación y se aplica un protocolo de detección de las necesidades específicas de formación de los centros en función de las distintas etapas educativas, niveles, especialidades, perfiles, contextos de los mismos.

2.- La organización y aplicación de medidas y actuaciones previstas para dar respuestas a las necesidades formativas de los centros de su zona de actuación son acordes con la norma, su contexto y sus necesidades formativas.

3.- La asignación de los asesores o asesoras de referencia de los centros se realiza de acuerdo a criterios pedagógicos, y no sólo organizativos, conforme a lo establecido en la norma

4.- Se realiza el seguimiento de los planes de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, velando porque éstos incluyan actividades formativas que den respuesta a las necesidades de formación detectadas en las evaluaciones realizadas en los mismos

5.- Se adoptan medidas y se desarrollan estrategias específicas para dinamizar la formación del profesorado en aquellos centros donde la participación de éstos en actividades formativas es baja o se detectan necesidades formativas no contempladas en su plan de formación.

6.- Se priorizan las acciones de autoformación, grupos de trabajo y formación en centro que se consideran más adecuadas para responder a las necesidades formativas del profesorado involucrado en procesos de cambio y mejora de los resultados de aula o centro.

DIMENSIÓN 4.3. Asesoramiento al profesorado sobre procesos formativos, colaboración con los centros y coordinación con la zona educativa.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- Se ha incluido en el Plan de Centro procedimientos para el asesoramiento al profesorado ajustados a la norma, al contexto y a las necesidades formativas de los docentes.

2.- Se han desarrollado efectivamente por el CEP los procedimientos para el asesoramiento al profesorado conforme a lo establecido en la norma y en el Plan de Centro.

3.- Se han diseñado y aplicado estrategias de difusión de los procedimientos establecidos para la coordinación de los centros con el Centro del Profesorado, informándose al profesorado adecuadamente de los horarios y ubicación en los que podrían dirigirse a los asesores o asesoras de referencia de los centros educativos, adecuándose éstos a la norma y siendo compatibles con la labor docente del profesorado.

4.- Se han incluido en el Plan de Centro medidas para que los asesores y asesoras se den a conocer al profesorado, estrategias para la detección de dificultades de coordinación y las posibles medidas a adoptar como consecuencia de ello, así como actividades de asesoramiento al profesorado sobre las opciones formativas que les ofrece el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

5.- Se toman en consideración las conclusiones derivadas de las Comisiones de Trabajo (Comisión para el seguimiento de los rendimientos escolares y Comisión para la coordinación de las actuaciones de los servicios de apoyo a la educación y de la inspección educativa) del Consejo de Coordinación de Zona para el diseño y la planificación de las actividades formativas.

6.- Los miembros del CEP que forman parte de la Comisión para la coordinación de las actuaciones de los servicios de apoyo a la educación y de la inspección educativa participan activamente en la misma, colaborando en la elaboración del plan de actuación de la Comisión, en la coordinación e impulso de programas y planes educativos, coordinando su plan de formación con los

planes de actuación de la inspección educativa y los de los equipos de orientación, etc.

FACTOR 5. UNA DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL CEP ORIENTADA A LA EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN EN LA CONSECUCCIÓN DE SUS FINES Y EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES.

DIMENSIÓN 5.1. Equipo Directivo y Órganos Colegiados de Gobierno.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- Se aplica y desarrolla el Proyecto de Dirección en el Centro, que incorpora propuestas y medidas de mejora de los procesos de formación, así como estrategias para su evaluación y seguimiento.

2.- El Plan de Centro se actualiza o modifica a propuesta del Director o Directora en función de su proyecto de dirección o como consecuencia de los procesos de autoevaluación desarrollados en el centro.

3.- El Equipo Directivo, y cada uno de sus componentes, cumple con las funciones y competencias establecidas en la norma al respecto.

4.- La composición, elección en su caso, ejercicio de competencias, y régimen de funcionamiento de los órganos colegiados cumple con la normativa vigente.

5.- Los órganos colegiados se reúnen con la periodicidad que establece el Plan de Centro y la norma, siendo el contenido de sus reuniones acorde con las competencias que tienen atribuidas, adecuándose al contexto y necesidades del Centro del Profesorado. Se adoptan acuerdos referidos al diseño, organización y desarrollo de actividades formativas y se realiza un seguimiento y evaluación de las mismas.

6.- El Proyecto de Formación incluye los procedimientos e indicadores de evaluación del Centro del Profesorado, impulsándose desde la Dirección del Centro los procedimientos de evaluación interna, que se llevan a cabo de manera habitual y continua y con la participación de todos los implicados, permitiendo identificar prácticas de referencia y aspectos susceptibles de mejora.

7.- Consecuencia de los procesos de autoevaluación se definen propuestas de mejora para su inclusión en el proyecto de formación, en el reglamento de organización y funcionamiento o en el proyecto de gestión, diseñándose un plan para su puesta en marcha y desarrollo durante el curso académico, con especial atención a acciones formativas que redunden en la mejora de los rendimientos escolares del alumnado.

8.- El Centro del Profesorado ha planificado y aplicado mecanismos de valoración del grado de utilización de sus servicios y la eficacia de sus

intervenciones en los distintos centros de su zona de actuación, teniendo en cuenta la integración de sus actuaciones en los centros, su adecuación al contexto y a las necesidades de los mismos, así como el nivel de coordinación con otros servicios externos.

DIMENSIÓN 5.2. Documentos de planificación.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- El Centro del Profesorado ha diseñado y puesto en marcha mecanismos efectivos de participación de los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación en la elaboración del proyecto de formación, así como la colaboración de la Inspección Educativa, en virtud de las competencias otorgadas a cada uno por la norma.

2.- El contenido del Proyecto de Formación, Reglamento de Organización y Funcionamiento y el Proyecto de Gestión es acorde con la regulación normativa y coherente con el contexto, resultados académicos del alumnado y necesidades formativas de los centros de la zona de actuación del CEP.

3.- Los documentos que componen el Plan de Centro se han contextualizado a la realidad del Centro del Profesorado y ajustado a las necesidades formativas de los centros de su zona de actuación. En este sentido, la organización de espacios, instalaciones y recursos materiales y humanos del Centro del Profesorado son útiles en tanto se ponen al servicio de las necesidades formativas de los centros de su zona de actuación y la mejora de los rendimientos académicos del alumnado.

4.- Se han planificado y se aplican estrategias de coordinación para el desarrollo de las propuestas de mejora derivadas del proceso de autoevaluación del CEP, en especial las relacionadas con los logros escolares del alumnado. Dichas propuestas son concretas, están relacionadas con los objetivos incluidos en el Proyecto de Formación y contienen una planificación de responsables, tiempos, control y seguimiento e indicadores de evaluación.

5.- Se han integrado en el plan de formación del Centro del Profesorado las actuaciones más relevantes derivadas de los procesos de autoevaluación y mejora de los centros docentes de su zona de actuación y de los planes de formación de estos centros educativos.

6.- Se han incluido en el Proyecto de Formación indicadores de evaluación de la incidencia que a nivel de aula tienen las actividades formativas que desarrolla el Centro del Profesorado, teniendo en cuenta el nivel de incorporación que hacen los docentes en su práctica diaria de los conocimientos y capacidades adquiridas en las mismas (efectos producidos en las aulas tras la transferencia de lo aprendido) para la mejora del rendimiento educativo del alumnado.

7.- Se llevan a cabo revisiones periódicas del Plan de Centro y se realizan propuestas de mejora derivadas del proceso de autoevaluación del CEP.

FACTOR 6. LAS RELACIONES CON LOS CENTROS Y SERVICIOS EDUCATIVOS DE LA ZONA DE ACTUACIÓN DEL CEP, ASÍ COMO CON OTRAS ENTIDADES E INSTITUCIONES.

DIMENSIÓN 6.1. Regulación y cauces de comunicación con los centros y servicios educativos de la zona, así como con otras entidades e instituciones.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- El CEP ha establecido en su Proyecto de Formación y aplica un protocolo para las reuniones y visitas a los centros docentes públicos y privados concertados de su zona de actuación para la detección de necesidades formativas.

2.- El Equipo Directivo coordina las actuaciones del Centro del Profesorado con los centros docentes de su zona de actuación, con la inspección educativa, con los equipos de orientación educativa y con los restantes servicios educativos de la zona educativa.

3.- En la elaboración del Proyecto de Formación el Centro del profesorado ha requerido la colaboración e implicación de los órganos de coordinación docentes de su zona de actuación, así como de la inspección educativa.

4.- Los centros docentes de la zona de actuación del CEP participan en las actividades del Centro de acuerdo con los cauces establecidos en su reglamento de organización y funcionamiento.

5.- Existe una adecuada participación en el Consejo de Centro de los jefes de estudio, las jefaturas de departamento con competencias en materia de formación, el miembro de los equipos de orientación educativa y la jefatura del departamento de orientación de IES que procedan de acuerdo a la composición establecida en la norma.

6.- Los asesores y asesoras de referencia participan en las reuniones que se convocan en los centros docentes para la elaboración del plan de formación del profesorado o para tratar asuntos relacionados con la formación, participan en el seguimiento de dicho plan y llevan a cabo sus funciones de asesoramiento, información y difusión de buenas prácticas conforme a lo establecido en la norma.

7.- Se han planificado y aplicado estrategias para la difusión y conocimiento por parte de la Comunidad Educativa del Proyecto de Formación del CEP.

8.- Se han establecido en el CEP, y desarrollado, mecanismos de coordinación con otros servicios educativos, asociaciones, familias..., y con otras instituciones de la provincia o autonómicas.

DIMENSIÓN 6.2. Relaciones con los centros docentes y satisfacción de éstos con el asesoramiento recibido, el impulso dado a la mejora metodológica y el fomento de la investigación educativa.

ELEMENTOS A CONSIDERAR QUE DESCRIBEN EL NIVEL “BUENO” DE LOGRO

1.- Adecuado nivel de satisfacción con el asesoramiento recibido del CEP para la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado de los centros educativos a partir de los procesos de autoevaluación.

2.- Adecuado nivel de satisfacción con el asesoramiento recibido del CEP para la elaboración y desarrollo del plan de formación del profesorado de los centros docentes.

3.- Adecuado nivel de satisfacción de los centros educativos con el impulso dado por las asesorías de referencia a la mejora metodológica.

4.- Adecuado nivel de satisfacción de los centros educativos con el fomento de la investigación educativa por parte de las asesorías de formación de referencia.

FACTOR 7. OTROS ASPECTOS DE MEJORA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO DE FORMACIÓN.

8. INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Los indicadores de evaluación que se utilizarán en el CEP de Sevilla para su proceso de autoevaluación están determinados por los recogidos en la Resolución de 22 de junio de 2016, de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, por la que se establecen los indicadores homologados para la autoevaluación de los centros del profesorado y por los datos objetivos que arroja Séneca, obtenidos de las distintas acciones formativas desarrolladas.

Estos indicadores vamos a acompañarlos de un símbolo que nos aportarán información añadida:

a) En el caso de aquellos indicadores que sirvan para informarnos de una situación, no serán indicadores cuyo incremento o descenso provoquen una mejora en el centro, sino que simplemente nos aportarán la situación de nuestro centro en ese curso escolar respecto a un parámetro o a alguna consigna establecida por la normativa. Ese tipo de indicadores los identificaremos previamente con el símbolo ↔.

En el caso de indicadores orientados hacia la mejora se clasifican en:

b) Indicadores proactivos: Son indicadores en los que se observa una mejora si se van incrementando cada curso. Estos indicadores los identificaremos previamente con el símbolo ↑

c) Indicadores reactivos: Son indicadores en los que se observa una mejora si se van reduciendo en cada curso escolar que transcurra. Estos indicadores los identificaremos previamente con el símbolo ↓

Con lo anterior, existen tres tipos de indicadores de evaluación que utilizaremos:

8.1.- Indicadores de los centros educativos del ámbito de actuación.

En este caso, tal y como se recoge en la Resolución de 22 de junio de 2016, se refiere a indicadores de rendimiento que permitan valorar la incidencia de la formación en la mejora del sistema educativo y en la mejora de los rendimientos académicos del alumnado a partir de los resultados sobre indicadores homologados alcanzados por los centros docentes de la zona de influencia en el que se considerará el índice socioeconómico y cultural.

Estos indicadores son:

8.1.1.- Indicadores de centros de educación infantil y primaria

ENSEÑANZA APRENDIZAJE:

↑ Horas de docencia directa impartidas por el profesorado

↑ Alumnado de educación infantil que alcanza los objetivos de esta etapa

↑ Asistencia regular en educación infantil

↑ Promoción de alumnado de 6º curso de educación primaria sin adaptaciones curriculares significativas

- ↑ Alumnado de 6º curso de educación primaria con evaluación positiva en todas las áreas
- ↑ Promoción alumnado de educación primaria sin adaptaciones curriculares significativas
- ↑ Alumnado de educación primaria con evaluación positiva
- ↑ Alumnado de 2º de educación primaria que globalmente alcanza un dominio alto en la competencia básica de comunicación lingüística
- ↑ Alumnado de 2º de educación primaria que globalmente alcanza un dominio alto en la competencia básica de razonamiento matemático
- ↑ Alumnado de educación especial que alcanza los objetivos educativos del periodo de formación básica.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD:

- ↑ Promoción alumnado de educación primaria con adaptaciones curriculares significativas
- ↓ Alumnado de 2º de educación primaria que globalmente alcanza un dominio bajo en la competencia básica de comunicación lingüística
- ↓ Alumnado de 2º de educación primaria que globalmente alcanza un dominio bajo en la competencia básica de razonamiento matemático
- ↑ Eficacia de los programas de refuerzo de áreas instrumentales en educación primaria
- ↑ Eficacia de las adaptaciones curriculares significativas en educación primaria
- ↑ Eficacia de la flexibilización de la escolarización del alumnado con altas capacidades en educación primaria
- ↓ Absentismo escolar en las enseñanzas básicas
- ↑ Idoneidad curso-edad en las enseñanzas básicas

CLIMA Y CONVIVENCIA

- ↑ Cumplimiento normas de convivencia en enseñanzas básicas
- ↓ Conductas contrarias a la convivencia en enseñanzas básicas
- ↓ Conductas gravemente perjudiciales para la convivencia en enseñanzas básicas
- ↓ Alumnado de enseñanzas básicas reincidente en conductas contrarias y/o gravemente perjudiciales para la convivencia

8.1.2.- Indicadores de centros de educación secundaria

ENSEÑANZA APRENDIZAJE

- ↑ Horas de docencia directa impartidas por el profesorado
- ↑ Alumnado de ESO con evaluación positiva en todas las materias
- ↑ Promoción alumnado de ESO sin adaptaciones curriculares significativas
- ↑ Alumnado de ESO con evaluación positiva
- ↑ Alumnado de ESO que alcanza la titulación con valoración positiva en todas las materias
- ↓ Alumnado de ESO que alcanza la titulación, sin valoración positiva en todas las materias.
- ↑ Alumnado con título en ESO que continúa estudios posteriores
- ↑ Promoción alumnado de ESPA
- ↑ Alumnado de ESPA con evaluación positiva
- ↑ Alumnado de ESPA que alcanza la titulación
- ↑ Promoción alumnado de bachillerato
- ↑ Alumnado de bachillerato con evaluación positiva
- ↑ Alumnado de bachillerato que alcanza la titulación
- ↑ Alumnado titulado en bachillerato que continúa estudios superiores
- ↑ Promoción alumnado de ciclos formativos de grado medio
- ↑ Alumnado de ciclos formativos de grado medio que alcanza la titulación
- ↑ Promoción alumnado de ciclos formativos de grado superior
- ↑ Alumnado de ciclos formativos de grado superior que alcanza la titulación

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

- ↑ Promoción alumnado de ESO con adaptaciones curriculares significativas
- ↑ Eficacia de las adaptaciones curriculares significativas en la ESO
- ↑ Eficacia de las adaptaciones curriculares significativas en la ESO
- ↑ Eficacia de los programas de recuperación de materias o ámbitos pendientes en la ESO
- ↑ Eficacia de la flexibilización de la escolarización del alumnado con altas capacidades en educación secundaria obligatoria
- ↓ Absentismo escolar en educación secundaria obligatoria

- ↓ Abandono escolar en educación secundaria obligatoria
- ↑ Idoneidad curso edad en educación secundaria obligatoria
- ↑ Alumnado que siguiendo un programa de diversificación curricular alcanza la titulación en la ESO
- ↓ Abandono escolar en las enseñanzas postobligatorias

CLIMA Y CONVIVENCIA

- ↑ Cumplimiento de normas de convivencia
- ↓ Conductas contrarias a la convivencia
- ↓ Conductas gravemente perjudiciales para la convivencia
- ↓ Alumnado reincidente en conductas contrarias y/o gravemente perjudiciales para la convivencia

8.2.- Indicadores de percepción.

En este caso, tal y como se recoge en la Resolución de 22 de junio de 2016, se refiere a indicadores de percepción sobre la satisfacción de los centros docentes de la zona de actuación respecto al asesoramiento recibido, así como a la organización y funcionamiento de las actividades formativas que se incorporan como anexo en la presente Resolución. Estos indicadores serán valorados mediante los cuestionarios de satisfacción que serán cumplimentados por la dirección de los centros del ámbito de actuación. Estos indicadores son:

1.- Satisfacción con el asesoramiento recibido para la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro a partir del proceso de autoevaluación.

2.- Satisfacción con el asesoramiento recibido para la elaboración y desarrollo del plan de formación del profesorado del centro docente

3.- Satisfacción del centro educativo con el impulso dado por la asesoría de referencia a la mejora metodológica

4.- Satisfacción del centro educativo con el fomento de la investigación educativa por parte de la asesoría de formación de referencia

5.- Satisfacción del profesorado con la actividad formativa llevada a cabo.

La forma de obtener cada uno de estos indicadores es la siguiente:

ÁREA DE MEDICIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	DEFINICIÓN	VARIABLES	MEDICIÓN
Organización y funcionamiento	↑ Satisfacción con el asesoramiento recibido para la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro a partir del proceso de autoevaluación	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: - Estrategias utilizadas para que el profesorado analice su propia práctica docente - Estrategias utilizadas para adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje al contexto educativo del centro - Información recibida de la asesoría del CEP para identificar las necesidades formativas detectadas en la autoevaluación	FUENTE: SÉNECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$
Organización y funcionamiento	↑ Satisfacción con el asesoramiento recibido para la elaboración y desarrollo del plan de formación del profesorado del centro docente	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: - Procedimiento llevado a cabo para la elaboración y seguimiento del plan de formación - Participación de la asesoría del CEP en la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de formación	FUENTE: SÉNECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas por cada centro de la zona del CEP sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$
Organización y funcionamiento	↑ Satisfacción del centro educativo con el impulso dado por la asesoría de referencia a la mejora metodológica	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: - Participación de la asesoría del CEP en los órganos de coordinación docente - Implicación de la asesoría del CEP en los procesos de autoevaluación y mejora del centro - Asesoramiento y recursos facilitados al profesorado en relación a su práctica docente, con su actualización y desarrollo profesional	FUENTE: SÉNECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$
Organización y funcionamiento	↑ Satisfacción del centro educativo con el fomento de la investigación educativa por parte de la asesoría de formación de referencia	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: - Información y recursos facilitados por el CEP para la integración en la práctica docente de las competencias clave y las destrezas básicas - Información recibida sobre experiencias pedagógicas innovadoras - Difusión de buenas prácticas, elaboración de materiales y recursos	FUENTE: SÉNECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$
Organización y funcionamiento	Satisfacción del profesorado con la actividad formativa llevada a cabo	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: - Valoración de la adecuación de los contenidos en respuesta a las necesidades de formación - Valoración de la utilidad en la práctica profesional - Aplicación de la actividad formativa en el contexto educativo	FUENTE: SÉNECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$

8.3.- Indicadores obtenidos de las acciones formativas.

Para propiciar la evaluación del trabajo desarrollado por el CEP, debemos partir de la Orden de 31 de julio de 2014, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. Es en esta resolución, en la que se establecen las líneas de desarrollo de la Formación Permanente del Profesorado en Andalucía. Para cada una de estas líneas se establecen una serie de ejes, teniendo cada uno de ellos unos descriptores concretos. Así, de forma resumida, recogemos seguidamente las líneas, ejes y descriptores de cada uno de los ejes, con una numeración que nos sirva de orden para su localización y posterior utilización en las tablas intermedias de cara a obtener los correspondientes indicadores:

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.

- 1.1.- INTEGRACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CLAVE
 - 1.1.1.- CONOCIMIENTO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS
 - 1.1.2.- METODOLOGÍA Y PLANIFICACIÓN
 - 1.1.3.- EVALUACIÓN

- 1.2.- ESCUELA INCLUSIVA - ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
 - 1.2.1.- ATENCIÓN AL ALUMNADO DE ALTAS CAPACIDADES
 - 1.2.2.- ATENCIÓN ALUMNADO NEE
 - 1.2.3.- ATENCIÓN ALUMNADO DIFICULTADES APRENDIZAJE
 - 1.2.4.- ATENCIÓN ALUMNADO CARÁCTER COMPENSATORIO

- 1.3.- ESCUELA INCLUSIVA
 - 1.3.1.- CONVIVENCIA
 - 1.3.2.- IGUALDAD

- 1.4.- SOCIEDAD CONOCIMIENTO
 - 1.4.1.- CURRÍCULO INTEGRADO-MCERL
 - 1.4.2.- ACTUALIZACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS
 - 1.4.3.- AICLE
 - 1.4.4.- FOMENTO DEL PLURILINGÜISMO
 - 1.4.5.- DIMENSIÓN EUROPEA
 - 1.4.6.- CONOCIMIENTO TECNOLÓGICO (TIC)
 - 1.4.7.- USO DIDÁCTICO (TAC)
 - 1.4.8.- EMPRENDIMIENTO

- 1.5.- PLANES DE MEJORA
 - 1.5.1.- CULTURA AUTOEVALUACIÓN
 - 1.5.2.- MEJORA CONTINUA

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

- 2.1.- DESARROLLO PROFESIONAL- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
 - 2.1.1.- FUNCIÓN TUTORIAL
 - 2.1.2.- FUNCIÓN ORIENTADORA
 - 2.1.3.- FUNCIÓN DIRECTIVA
 - 2.1.4.- FUNCIÓN ASESORA

- 2.1.5.- FUNCIÓN INSPECTORA
- 2.1.6.- FUNCIÓN COORDINADORA

- 2.2.- DESARROLLO PROFESIONAL-COMPETENCIAS DOCENTES
 - 2.2.0.- FORMACIÓN INICIAL
 - 2.2.1.- FORMACIÓN NOVEL
 - 2.2.2.- HABILIDADES SOCIALES Y EMOCIONALES
 - 2.2.3.- DIDÁCTICA Y GESTIÓN AULA
 - 2.2.4.- SALUD LABORAL/ AUTOPROTECCIÓN
 - 2.2.5.- ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA ÁMBITO LINGÜÍSTICO
 - 2.2.6.- ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA ÁMBITO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO
 - 2.2.7.- ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA EN MATEMÁTICAS
 - 2.2.8.- ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA ÁMBITO CÍVICO SOCIAL
 - 2.2.9.- ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA ÁMBITO ARTÍSTICO
 - 2.2.10.- ACTUALIZACIÓN DIDÁCTICA ÁMBITO DEPORTIVO

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.

- 3.1.- INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN-PROGRAMAS EDUCATIVOS
 - 3.1.1.- ÁMBITO LINGÜÍSTICO
 - 3.1.2.- ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL
 - 3.1.3.- ÁMBITO DE ECONOMIA Y EMPRENDIMIENTO
 - 3.1.4.- ÁMBITO DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE
 - 3.1.5.- ÁMBITO CULTURAL
 - 3.1.6.- ÁMBITO DIGITAL
- 3.2.- INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN
 - 3.2.1.- INVESTIGACIÓN EN EL AULA
 - 3.2.2.- TRABAJO COLABORATIVO

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.- PARTICIPACIÓN COMUNIDAD-ESCUELA PARTICIPATIVA
 - 4.1.1.- COMUNIDADES DE APRENDIZAJE
 - 4.1.2.- ACTIVIDADES CON LA COMUNIDAD EDUCATIVA
 - 4.1.3.- PASEN Y OTRAS PLATAFORMAS
- 4.2.- ENTORNOS ESPECÍFICOS
 - 4.2.1.- AULAS HOSPITALARIAS
 - 4.2.2.- ATENCIÓN DOMICILIARIA
 - 4.2.3.- ATENCIÓN ALUMNADO INMIGRANTE
 - 4.2.4.- CENTROS RURALES
 - 4.2.5.- RESIDENCIAS ESCOLARES

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.

- 5.1.- FP, ARTÍSTICAS, EEOOII, EPER
 - 5.1.1.- FP - ORIENTACIÓN AL EMPLEO
 - 5.1.2.- FP EN ALTERNANCIA
 - 5.1.3.- FP ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y METODOLÓGICA
 - 5.1.4.- GESTIÓN DE LA CALIDAD
 - 5.1.5.- CUALIFICACIONES PROFESIONALES
 - 5.1.6.- ARE - ORIENTACIÓN AL EMPLEO
 - 5.1.7.- ARE - FOMENTO Y DIFUSIÓN DE LA CULTURA
 - 5.1.8.- ARE - ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y METODOLÓGICA
 - 5.1.9.- EEOOII-ACTUALIZACIÓN NIVELES MCERL
 - 5.1.10.- EEOOII-ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y METODOLÓGICA
 - 5.1.10.- EPER- ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y ACADÉMICA
 - 5.1.11.- EPER- ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL Y METODOLÓGICA

Para los procesos que se desarrollan en un centro del profesorado a lo largo de todo el curso, debemos de tener en cuenta indicadores para el proyecto de formación inicial que se propone desarrollar e indicadores sobre el desarrollo que se ha realizado de ese proyecto. En este sentido, en los siguientes puntos vamos a proponer los indicadores para cada uno de estos momentos.

8.3.1.- Indicadores del proyecto de formación

El artículo 16.4 y 16.5 del Decreto 93/2013, otorga al Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado carácter plurianual, determinándose por Resolución a comienzos de cada curso escolar las líneas estratégicas para dicho curso.

A lo largo del III Plan se exponen las líneas estratégicas de actuación que lo conforman con carácter plurianual, así como diferentes niveles de concreción de dichas líneas a través de ejes, objetivos y actuaciones formativas. El propio Plan establece que de todas estas líneas y medidas, a comienzos de cada curso escolar, los centros directivos de la Consejería competente en materia de educación determinarán aquellas que consideren prioritarias, teniendo así el III Plan de Formación Permanente una concreción anual en los proyectos de formación de los Centros del Profesorado, que a su vez recogerán las propuestas de formación derivadas de los procesos de detección de necesidades de los centros de referencia de su ámbito de actuación.

Por este motivo, los CEPs necesitan indicadores que muestren de forma objetiva la adaptación del proyecto de formación a las prioridades establecidas anualmente por la Consejería de Educación. En este sentido definimos los siguientes indicadores:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔I1	Actividades formativas del proyecto de formación del CEP que se contemplan dentro de la línea I	a= N° de actividades formativas dentro de la línea I b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$
↔I2	Actividades formativas del proyecto de formación del CEP que se contemplan dentro de la línea II	a= N° de actividades formativas dentro de la línea II b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$
↔I3	Actividades formativas del proyecto de formación del CEP que se contemplan	a= N° de actividades formativas dentro de la línea III	$a/b*100$

	dentro de la línea III	b= N° de actividades formativas totales	
↔I4	Actividades formativas del proyecto de formación del CEP que se contemplan dentro de la línea IV	a= N° de actividades formativas dentro de la línea IV b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$
↔I5	Actividades formativas del proyecto de formación del CEP que se contemplan dentro de la línea V	a= N° de actividades formativas dentro de la línea V b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$

Para observar de forma pormenorizada la adaptación del proyecto de formación del CEP sería también necesario observar valores intermedios de los indicadores anteriores, pero relacionados con los descriptores propios de cada línea de formación que se contempla en el III Plan. Así, de forma general, para el indicador ijk de los mencionados en la introducción, definimos el siguiente valor:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔Aijk	Actividades formativas del proyecto de formación del CEP cuyo descriptor principal es ijk (i es el número de línea, j es el número de eje y k es el número de descriptor) según la numeración que se contempla en la introducción.	a= N° de actividades formativas cuyo descriptor principal es ijk b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$

El 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 establece que las estrategias formativas estimularán el trabajo cooperativo a través, fundamentalmente, de la formación en centros y de la autoformación, y tendrán en cuenta los distintos niveles de desarrollo profesional del profesorado. Por este motivo se hace necesario establecer indicadores sobre el número de acciones de autoformación que se recogen en el Proyecto de Formación del CEP. Además, atendiendo a lo anterior, este tipo de acciones formativas debería ir creciendo a lo largo de los años en el proyecto de formación del CEP para atender el mandato que emana del Decreto 93/2013. En este sentido y para el análisis del equipo técnico del CEP se establecen los siguientes indicadores:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑I6	Grupos de trabajo que aparecen en el proyecto de formación del CEP	a= N° de grupos de trabajo b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$
↑I7	Formaciones en Centro que aparecen en el proyecto de formación del CEP	a= N° de formaciones en centro b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$
↔I8	Formaciones Específicas en Centro que aparecen en el proyecto de formación del CEP	a= N° de formaciones específicas en centro b= N° de actividades formativas totales	$a/b*100$

8.3.2.- Indicadores del desarrollo del proyecto de formación

En este apartado vamos a explicar una serie de indicadores que nos ayudarán a comprender el desarrollo que ha tenido el proyecto de formación del centro del profesorado. Para ello vamos a distinguir entre las actividades formativas de autoformación y las actividades formativas que han sido diseñadas por el centro del profesorado.

Cada actividad de autoformación parte de un grupo de profesores y profesoras que comparten unos mismos objetivos formativos concretos y que se ponen de acuerdo para desarrollar siguiendo un camino común.

Por otra parte, una actividad formativa desarrollada por el CEP parte de la detección de necesidades realizada por el propio CEP y la generación y diseño posterior de una actividad formativa que intente dar respuesta a la necesidad detectada.

En el primer caso se parte de la implicación del profesorado en un proyecto común. Para esta actividad no se hace una convocatoria pública y, por tanto, no se ofertan plazas. En el segundo caso, se hace una oferta pública de una actividad formativa con un número limitado de plazas y con unos objetivos y contenidos que intentan dar respuesta a las necesidades detectadas por el profesorado. Al ser dos casos claramente diferenciados en su concepción, debe diferenciarse también los indicadores en su desarrollo.

Es importante tener en cuenta que para que por el trato que tienen aquellas actividades obligatorias dirigidas a colectivos concretos o vinculadas a programas educativos y que no son certificadas por el CEP no serán tenidas en cuenta en el estudio por el carácter obligatorio que tiene.

8.3.2.1.- INDICADORES DE ACTIVIDADES DE AUTOFORMACIÓN

Para las actividades de autoformación vamos a definir dos grupos de indicadores.

8.3.2.1.1.- INDICADORES DE CONTINUIDAD DE ACTIVIDADES DE AUTOFORMACIÓN:

En este caso, los indicadores van a estar relacionados con la finalización de las actividades de autoformación. Estos indicadores son los siguientes:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↓SA1	Grupos de trabajo que se suspenden en el CEP	a= N° de grupos de trabajo suspendidos b= N° de grupos de trabajo totales	$a/b*100$
↔SA2	Participantes en cada Grupo de Trabajo	a= N° de asistentes entre todos los grupos de trabajo b= N° de grupos de trabajo totales	a/b
↓SA3	Formaciones en Centro que se suspenden en el CEP	a= N° de formaciones en centro suspendidas b= N° de formaciones en centro totales	$a/b*100$
↔SA4	Participantes en cada Formación en Centro	a= N° de asistentes entre todas las formaciones en centro b= N° de formaciones en centro totales	a/b

8.3.2.1.2.- INDICADORES DE INTERÉS Y SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES DE AUTOFORMACIÓN

En este caso, para llegar a la construcción de cada indicador, vamos a partir de los indicadores que nos puede aportar una actividad de autoformación concreta. De ella obtenemos dos datos objetivos que son el número de inscritos en la actividad “a” y el número de certificados en esa actividad “b”. El valor $b/a*100$ nos informa sobre el interés por la actividad mostrado por los que se inscribieron en la misma y el valor “b” nos informa sobre el rendimiento que ha tenido la misma en cuanto a la certificación de los asistentes.

Partiendo de este ejemplo, encontramos los siguientes indicadores de interés:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑IA1	Continuidad del profesorado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea I	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación de la línea I b= Nº total de inscritos en actividades de autoformación de la línea I	$a/b*100$
↑IA2	Continuidad del profesorado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea II	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación de la línea I b= Nº total de inscritos en actividades de autoformación de la línea I	$a/b*100$
↑IA3	Continuidad del profesorado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea III	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación de la línea I b= Nº total de inscritos en actividades de autoformación de la línea I	$a/b*100$
↑IA4	Continuidad del profesorado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea IV	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación de la línea I b= Nº total de inscritos en actividades de autoformación de la línea I	$a/b*100$
↑IA5	Continuidad del profesorado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea V	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación de la línea I b= Nº total de inscritos en actividades de autoformación de la línea I	$a/b*100$
↑IA6	Continuidad del profesorado en las actividades de autoformación del CEP	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación b= Nº total de inscritos en actividades de autoformación	$a/b*100$

Además, también consideramos los siguientes indicadores de certificación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔CA1	Profesorado certificado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea I	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación de la línea I b= Nº total de actividades de autoformación de la línea I	a/b
↔CA2	Profesorado certificado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea II	a= Nº total de certificados en actividades de autoformación de la línea II b= Nº total de actividades de autoformación de la línea II	a/b

↔CA3	Profesorado certificado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea III	a= N° total de certificados en actividades de autoformación de la línea III b= N° total de actividades de autoformación de la línea III	a/b
↔CA4	Profesorado certificado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea IV	a= N° total de certificados en actividades de autoformación de la línea IV b= N° total de actividades de autoformación de la línea IV	a/b
↔CA5	Profesorado certificado en las actividades de autoformación contempladas dentro de la línea V	a= N° total de certificados en actividades de autoformación de la línea V b= N° total de actividades de autoformación de la línea V	a/b
↔CA6	Profesorado certificado en las actividades de autoformación del CEP	a= N° total de certificados en actividades de autoformación b= N° total de actividades de autoformación	a/b

8.3.2.2.- INDICADORES DE OTRO TIPO DE ACTIVIDADES

Para las actividades de formación que no son de autoformación se obtienen dos grupos de indicadores.

8.3.2.2.1.- INDICADORES DE CONTINUIDAD DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN:

En este caso, los indicadores van a estar relacionados con la finalización de las actividades de formación. Para ello se obtiene el siguiente indicador:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↓SF1	Actividades que no son de autoformación que se suspenden en el CEP	a= N° de acciones formativas que no son de autoformación, suspendidas b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales	$a/b \cdot 100$

8.3.2.2.2.- INDICADORES DE INTERÉS Y SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN:

En este caso, para llegar a la construcción de cada indicador, vamos a partir de los valores que nos puede aportar una actividad de formación concreta que no sea de autoformación. De ella obtenemos cuatro datos objetivos que son el número de plazas convocadas “a”, el número de inscritos en la actividad “b”, el número de asistentes o admitidos “h” y el número de certificados en esa actividad “c”.

El valor “a” nos informa sobre el número de profesores y profesoras que esperamos que se matriculen tras la detección de necesidades realizada por el CEP.

El valor “b” nos informa sobre el número de profesores y profesoras que realmente están interesados en la misma. En ocasiones este número es inferior a la oferta realizada y en otras es superior.

El valor “h” nos informa sobre el número de profesores y profesoras que han sido admitidos en la actividad.

El valor “c” nos informa sobre la implicación e interés mostrado por los inscritos en

la misma.

Así, podemos obtener los siguientes valores de la misma:

El valor $b/a*100$ nos informa sobre la demanda que el profesorado tenía de esa actividad. La actividad se prepara para una demanda de “a” personas, pero se inscriben “b”.

El valor $c/h*100$ nos informa sobre el interés por la actividad mostrado por los que se fueron admitidos en la misma. De las “h” personas que se admitieron, “c” consiguen certificar.

El valor $c/a*100$ nos informa sobre el rendimiento que ha tenido el esfuerzo invertido en diseñar la actividad. Se prepara programándola para que certifiquen “a” personas, pero certifican “c”.

El valor “c” nos informa sobre la certificación real obtenida con la actividad.

Partiendo de este ejemplo, se tienen los siguientes indicadores de ajuste de la convocatoria a la demanda:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑DF1	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea I	a= Nº total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea I b= Nº total de profesores/as que se inscriben en acciones formativas que no son de autoformación de la línea I	$b/a*100$
↑DF2	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea II	a= Nº total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea II b= Nº total de profesores/as que se inscriben en acciones formativas que no son de autoformación de la línea II	$b/a*100$
↑DF3	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea III	a= Nº total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea III b= Nº total de profesores/as que se inscriben en acciones formativas que no son de autoformación de la línea III	$b/a*100$
↑DF4	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea IV	a= Nº total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV b= Nº total de profesores/as que se inscriben en acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV	$b/a*100$
↑DF5	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea V	a= Nº total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea V b= Nº total de profesores/as que se inscriben en acciones formativas que no son de autoformación de la línea V	$b/a*100$
↑DF6	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades que no son de autoformación.	a= Nº total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación b= Nº total de profesores/as que se inscriben en acciones formativas que no son de autoformación	$b/a*100$

Al igual que se obtiene los indicadores de ajuste a la demanda, también se obtienen los indicadores de la continuidad mostrada por el profesorado por acciones formativas en las que se había inscrito. Estos indicadores de interés se obtienen por cada línea del III Plan y de forma global para todas las actividades que no son de autoformación. En la siguiente tabla se recogen los indicadores de este tipo:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑IF1	Continuidad del profesorado admitido en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea I	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea I h= N° total de profesores/as que han sido admitidos en acciones formativas que no son de autoformación de la línea I	c/h*100
↑IF2	Continuidad del profesorado admitido en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea II	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea II h= N° total de profesores/as que han sido admitidos en acciones formativas que no son de autoformación de la línea II	c/h*100
↑IF3	Continuidad del profesorado admitido en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea III	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea III h= N° total de profesores/as que han sido admitidos en acciones formativas que no son de autoformación de la línea III	c/h*100
↑IF4	Continuidad del profesorado admitido en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea IV	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV h= N° total de profesores/as que han sido admitidos en acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV	c/h*100
↑IF5	Continuidad del profesorado admitido en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea V	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea V h= N° total de profesores/as que han sido admitidos en acciones formativas que no son de autoformación de la línea V	c/h*100
↑IF6	Continuidad del profesorado admitido en las actividades que no son de autoformación.	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación h= N° total de profesores/as que han sido admitidos en acciones formativas que no son de autoformación	c/h*100

De la misma forma obtenemos los indicadores de rendimiento de las actividades que no son de autoformación. Se trata de valorar el rendimiento obtenido de la inversión material y de recursos humanos que sea realizado en poner en marcha y desarrollar las distintas actividades formativas. En este caso se obtienen los siguientes indicadores de rendimiento:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑RF1	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea I	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea I c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea I	c/a*100
↑RF2	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea II	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea II c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea II	c/a*100
↑RF3	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea III	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea III c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea III	c/a*100
↑RF4	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea IV	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV	c/a*100
↑RF5	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea V	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación de la línea V c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea V	c/a*100
↑RF6	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades que no son de autoformación.	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación	c/a*100

Para finalizar, se obtienen indicadores respecto a la certificación efectiva que se ha realizado de las distintas actividades de formación, obteniéndose los siguientes indicadores de certificación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔CF1	Certificación de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea I	a= N° total de acciones formativas que no son de autoformación de la línea I c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea I	c/a
↔CF2	Certificación de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea II	a= N° total de acciones formativas que no son de autoformación de la línea II c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea II	c/a
↔CF3	Certificación de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea III	a= N° total de acciones formativas que no son de autoformación de la línea III c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea III	c/a
↔CF4	Certificación de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de	a= N° total de acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV	c/a

	la línea IV	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea IV	
↔CF5	Certificación de las actividades que no son de autoformación contempladas dentro de la línea V	a= N° total de acciones formativas que no son de autoformación de la línea V c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación de la línea V	c/a
↔CF6	Certificación de las actividades que no son de autoformación.	a= N° total de acciones formativas que no son de autoformación c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación	c/a

8.3.2.3.- INDICADORES SOBRE LOS TIPOS DE ACTIVIDADES

Para observar el desarrollo del proyecto de formación atendiendo a los distintos tipos de actividades de formación se parten de tres grupos de indicadores.

8.3.2.3.1.- INDICADORES SOBRE LOS TIPOS DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS:

En este caso, los indicadores van a estar relacionados con el tipo de actividad desarrollado dentro de las que no son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔TCURP	Actividades programadas que no son de autoformación que son del tipo curso	a= N° de acciones formativas del tipo curso que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	$a/b*100$
↔TCSGP	Actividades programadas que no son de autoformación que son del tipo curso con seguimiento	a= N° de acciones formativas del tipo curso con seguimiento que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	$a/b*100$
↔TCSMP	Actividades programadas que no son de autoformación que son del tipo curso semipresencial	a= N° de acciones formativas del tipo curso semipresencial que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	$a/b*100$
↔TCONP	Actividades programadas que no son de autoformación que son del tipo curso online	a= N° de acciones formativas del tipo curso online que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	$a/b*100$

↔ TJORP	Actividades programadas que no son de autoformación que son del tipo jornadas y conferencia.	a= N° de acciones formativas del tipo jornadas y conferencia que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100
↔ TENCP	Actividades programadas que no son de autoformación que son del tipo encuentros.	a= N° de acciones formativas del tipo encuentros que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100
↔ TOTRP	Actividades programadas que no son de autoformación que son del tipo otros.	a= N° de acciones formativas del tipo otros que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas que no son de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100

Del mismo modo, para las actividades de autoformación se contemplan los siguientes indicadores:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔ TFCP	Actividades programadas de autoformación que son del tipo Formación en Centro	a= N° de acciones formativas del tipo Formación en Centro que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100
↔ TFEP	Actividades programadas de autoformación que son del tipo Formación Específica en Centro	a= N° de acciones formativas del tipo Formación Específica en Centro que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100
↔ TGTP	Actividades programadas de autoformación que son del tipo Grupo de Trabajo	a= N° de acciones formativas del tipo Grupo de Trabajo que se contemplan en el proyecto de formación b= N° de acciones formativas de autoformación totales que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100

Así, de forma global, se contemplan los siguientes indicadores:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔TAUP	Actividades programadas que son de autoformación	a= N° de acciones formativas de autoformación b= N° de acciones formativas que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100
↔TNAUP	Actividades programadas que no son de autoformación	a= N° de acciones formativas que no son de autoformación programadas b= N° de acciones formativas que se contemplan en el proyecto de formación	a/b*100

8.3.2.3.2.- INDICADORES DE CONTINUIDAD DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN:

En este caso, los indicadores van a estar relacionados con las actividades que no son de autoformación, que estuvieran contempladas en el plan y se hayan desarrollado, es decir, que no se hayan suspendido. Para ello establecemos los siguientes indicadores para las actividades que no son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑TCURF	Actividades finalizadas que no son de autoformación que son del tipo curso	a= N° de acciones formativas del tipo curso que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo curso que se han programado	a/b*100
↑TCSGF	Actividades finalizadas que no son de autoformación que son del tipo curso con seguimiento	a= N° de acciones formativas del tipo curso con seguimiento que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo curso con seguimiento que se han programado	a/b*100
↑TCSMF	Actividades finalizadas que no son de autoformación que son del tipo curso semipresencial	a= N° de acciones formativas del tipo curso semipresencial que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo curso semipresencial que se han programado	a/b*100
↑TCONF	Actividades finalizadas que no son de autoformación que son del tipo curso online	a= N° de acciones formativas del tipo curso online que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo curso online que se han programado	a/b*100
↑TJORF	Actividades finalizadas que no son de autoformación que son del tipo jornadas y conferencia.	a= N° de acciones formativas del tipo jornadas y conferencia que se han finalizado b= N° de acciones formativas tipo jornadas y conferencia que se han programado	a/b*100
↑TENC F	Actividades finalizadas que no son de autoformación que son del tipo encuentros.	a= N° de acciones formativas del tipo encuentros que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo encuentros que se han programado	a/b*100
↑TOTRF	Actividades finalizadas que no son de autoformación que son del tipo otros.	a= N° de acciones formativas del tipo otros que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo otros que se han programado	a/b*100
↑TCFIN	Actividades finalizadas que no son de autoformación.	a= N° de acciones formativas que no son de autoformación que se han finalizado b= N° de acciones formativas que no son de autoformación que se han programado	a/b*100

De la misma forma, para las actividades que son de autoformación los indicadores van a estar relacionados con el tipo de actividad desarrollado son los siguientes:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑TFCF	Actividades finalizadas de autoformación que son del tipo Formación en Centro	a= N° de acciones formativas del tipo Formación en Centro que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo Formación en Centro que se han programado	$a/b*100$
↑TFEF	Actividades finalizadas de autoformación que son del tipo Formación Específica en Centro	a= N° de acciones formativas del tipo Formación Específica en Centro con seguimiento que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo Formación Específica en Centro que se han programado	$a/b*100$
↑TGTF	Actividades finalizadas de autoformación que son del tipo Grupo de Trabajo	a= N° de acciones formativas del tipo Grupo de Trabajo que se han finalizado b= N° de acciones formativas del tipo Grupo de Trabajo que se han programado	$a/b*100$
↑TAFIN	Actividades finalizadas que son de autoformación.	a= N° de acciones formativas de autoformación que se han finalizado b= N° de acciones formativas de autoformación que se han programado	$a/b*100$

De forma global se contempla el siguiente indicador:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑TTFIN	Actividades finalizadas	a= N° de acciones formativas finalizadas b= N° de acciones formativas programadas	$a/b*100$

8.3.2.3.3.- INDICADORES DE INTERÉS Y SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN :

En este caso, para llegar a la construcción de cada indicador, vamos a partir de los valores que nos puede aportar una actividad de formación concreta que no sea de autoformación. De ella obtenemos cuatro datos objetivos que son el número de plazas convocadas “a”, el número de inscritos en la actividad “b”, el número de admitidos en la actividad “h” y el número de certificados en esa actividad “c”.

El valor “a” nos informa sobre el número de profesores y profesoras que esperamos que se matriculen tras la detección realizada.

El valor “b” nos informa sobre el número de profesores y profesoras que realmente están interesados en la misma. En ocasiones este número es inferior a la oferta realizada y en otras es superior.

El valor “h” nos informa sobre el número de profesores y profesoras que han sido admitidas en la actividad.

El valor “c” nos informa sobre la implicación e interés mostrado por los admitidos en la misma.

Así, podemos obtener los siguientes valores de la misma:

El valor $b/a \cdot 100$ nos informa sobre la demanda que el profesorado tenía de esa actividad. La actividad se prepara para una demanda de “a” personas, pero se inscriben “b”.

El valor $c/h \cdot 100$ nos informa sobre el interés por la actividad mostrado por los admitidos en la misma. De las “h” personas admitidas, “c” consiguen certificar.

El valor $c/a \cdot 100$ nos informa sobre el rendimiento que ha tenido el esfuerzo invertido en diseñar la actividad. Se prepara programándola para que certifiquen “a” personas, pero certifican “c”.

El valor “c” nos informa sobre el rendimiento que ha tenido la misma en cuanto a la certificación de los asistentes.

Partiendo de este ejemplo, obtenemos los siguientes indicadores de ajuste a la demanda que emana de la detección de necesidades para las actividades que no son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑DT1	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades del tipo curso	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso b= N° total de profesores/as que se inscriben actividades del tipo curso	$b/a \cdot 100$
↑DT2	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades del tipo curso con seguimiento	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso con seguimiento b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo curso con seguimiento	$b/a \cdot 100$
↑DT3	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades del tipo curso semipresencial	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso semipresencial b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo curso semipresencial	$b/a \cdot 100$
↑DT4	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades del tipo curso online	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso online b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo curso online	$b/a \cdot 100$
↑DT5	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades del tipo jornadas y conferencia.	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo jornadas y conferencia b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo jornadas y conferencia	$b/a \cdot 100$
↑DT6	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades del tipo encuentros.	a= N° total de plazas que se convocan en actividades tipo encuentros. b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo encuentros.	$b/a \cdot 100$
↑DT7	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las actividades del tipo otros.	a= N° total de plazas que se convocan en actividades tipo otros. b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo otros.	$b/a \cdot 100$
↑DT11	Ajuste de la convocatoria a la demanda mostrada por el profesorado de las	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de	$b/a \cdot 100$

	actividades que no son de autoformación.	autoformación b= N° total de profesores/as que se inscriben en acciones formativas que no son de autoformación	
--	--	---	--

De la misma forma obtenemos los siguientes indicadores de continuidad del profesorado en las actividades que no son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑IT1	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades del tipo curso	c= N° total de certificados en actividades del tipo curso h= N° total de profesores/as que son admitidos en actividades del tipo curso	c/h*100
↑IT2	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades del tipo curso con seguimiento	c= N° total de certificados en actividades del tipo curso con seguimiento h= N° total de profesores/as que son admitidos en actividades del tipo curso con seguimiento	c/h*100
↑IT3	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades del tipo curso semipresencial	c= N° total de certificados en actividades del tipo curso semipresencial h= N° total de profesores/as que son admitidos en actividades del tipo curso semipresencial	c/h*100
↑IT4	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades del tipo curso online	c= N° total de certificados en actividades del tipo curso online h= N° total de profesores/as que son admitidos en actividades del tipo curso online	c/h*100
↑IT5	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades del tipo jornadas y conferencia	c= N° total de certificados en actividades del tipo jornadas y conferencia h= N° total de profesores/as que son admitidos en actividades del tipo jornadas y conferencia	c/h*100
↑IT6	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades del tipo encuentros.	c= N° total de certificados en actividades del tipo encuentros.. h= N° total de profesores/as que son admitidos en actividades del tipo encuentros.	c/h*100
↑IT7	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades del tipo otros.	c= N° total de certificados en actividades del tipo jornadas, encuentros, conferencia, otros. h= N° total de profesores/as que son admitidos en actividades del tipo jornadas, encuentros, conferencia, otros.	c/h*100
↑IT11	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades que no son de autoformación.	c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación h= N° total de profesores/as que son admitidos en acciones formativas que no son de autoformación	c/h*100

Y de la misma forma obtenemos los siguientes indicadores de rendimiento para las actividades que no son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑RT1	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades del tipo curso	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso c= N° total de certificados en actividades del tipo curso	c/a*100
↑RT2	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades del tipo curso con seguimiento	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso con seguimiento c= N° total de certificados en actividades del tipo curso con seguimiento	c/a*100
↑RT3	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades del tipo curso semipresencial	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso semipresencial c= N° total de certificados en actividades del tipo curso semipresencial	c/a*100
↑RT4	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades del tipo curso online	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo curso online c= N° total de certificados en actividades del tipo curso online	c/a*100
↑RT5	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades del tipo jornadas y conferencia	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo jornadas y conferencia c= N° total de certificados en actividades del tipo jornadas y conferencia	c/a*100
↑RT6	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades del tipo encuentros.	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo encuentros. c= N° total de certificados en actividades del tipo encuentros.	c/a*100
↑RT7	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades del tipo otros.	a= N° total de plazas que se convocan en actividades del tipo otros. c= N° total de certificados en actividades del tipo otros.	c/a*100
↑RT11	Rendimiento de la inversión realizada en las actividades que no son de autoformación.	a= N° total de plazas que se convocan en acciones formativas que no son de autoformación c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación	c/a*100

Para finalizar, obtenemos los siguientes valores sobre la certificación media por cada tipo de actividad para las actividades que no son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔CT1	Certificación de las actividades del tipo curso	a= N° total de actividades finalizadas con certificados del tipo curso c= N° total de certificados actividades del tipo curso	c/a
↔CT2	Certificación de las actividades del tipo curso con seguimiento	a= N° total de actividades finalizadas con certificados del tipo curso con seguimiento c= N° total de certificados en actividades del tipo curso con seguimiento	c/a
↔CT3	Certificación de las actividades del tipo curso semipresencial	a= N° total de actividades finalizadas con certificados del tipo curso semipresencial c= N° total de certificados en actividades del tipo curso semipresencial	c/a
↔CT4	Certificación de las actividades del tipo curso online	a= N° total de actividades finalizadas con certificados del tipo curso online c= N° total de certificados en actividades del tipo curso online	c/a
↔CT5	Certificación de las actividades del tipo jornadas y conferencia	a= N° total de actividades finalizadas con certificados del tipo jornadas y conferencia c= N° total de certificados en actividades del tipo jornadas y conferencia	c/a
↔CT6	Certificación de las actividades del tipo encuentros.	a= N° total de actividades finalizadas con certificados del tipo encuentros. c= N° total de certificados en actividades del tipo encuentros.	c/a
↔CT7	Certificación de las actividades del tipo otros.	a= N° total de actividades finalizadas con certificados del tipo otros. c= N° total de certificados en actividades del tipo otros.	c/a
↔CT11	Número de Certificados en las actividades que no son de autoformación.	a= N° total de actividades finalizadas con certificados que no son autoformación. c= N° total de certificados en acciones formativas que no son de autoformación	c/a

Siguiendo el mismo procedimiento, obtenemos los siguientes indicadores finales en el caso de las actividades de autoformación:

.- Indicadores de continuidad de las actividades que son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑IT8	Continuidad mostrada por el profesorado inscrito en las actividades del tipo Formación en Centro.	c= N° total de certificados en actividades del tipo Formación en Centro. b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo Formación en Centro.	c/b*100
↑IT10	Continuidad mostrada por el profesorado inscrito en las actividades del tipo Grupo de Trabajo.	c= N° total de certificados en actividades del tipo Grupo de Trabajo. b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades del tipo Grupo de Trabajo.	c/b*100
↑IT12=IA 6	Continuidad mostrada por el profesorado inscrito en las actividades de autoformación certificables.	c= N° total de certificados en acciones formativas de autoformación certificables. b= N° total de profesores/as que se	c/b*100

		inscriben en acciones formativas de autoformación certificables.	
--	--	--	--

.- Indicadores de certificación de las actividades que son de autoformación:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔CT8	Certificación de las actividades del tipo Formación en Centro.	a= N° total de actividades del tipo Formación en Centro. c= N° total de certificados actividades del tipo Formación en Centro.	c/a
↔CT10	Certificación de las actividades del tipo Grupo de Trabajo.	a= N° total de actividades del tipo Grupo de Trabajo. c= N° total de certificados en actividades del tipo Grupo de Trabajo.	c/a
↑CT12	Número de Certificados en las actividades que son de autoformación.	a= N° total de certificados del CEP c= N° total de certificados en acciones de autoformación certificables.	c/a

Así, de manera global obtenemos los siguientes indicadores finales en el caso de las actividades de formación del CEP

.- Indicador de interés de las actividades de formación desarrolladas:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↑IT13	Continuidad del profesorado inscrito en las actividades de formación	c= N° total de certificados en actividades de formación b= N° total de profesores/as que se inscriben en actividades de formación certificables	c/b*100

.- Indicador de interés de las actividades de formación desarrolladas:

Nombre	Definición semántica	Datos	Def. Operat.
↔CT13	Certificación de las actividades de formación	a= N° total de actividades de de formación certificables. c= N° total de certificados actividades de formación	c/a

9. SEGUIMIENTO Y COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN EDUCATIVA Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA. MEDIDAS PARA LA ATENCIÓN A LAS ZONAS EDUCATIVAS.

La formación que propugnamos y que emana del Decreto 93/2013 y las líneas marcadas en el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, precisa del desarrollo de una cultura colaborativa en los centros como condición indispensable para llevar a cabo procesos de innovación que realmente repercutan en la mejora de los mismos. Es decir, que se huya del individualismo y se adopten proyectos de trabajo colectivos y consensuados, que hagan posible tal mejora. De esta forma, en la labor diaria de cada asesoría del CEP de Sevilla asesoría utilizamos de manera habitual una recomendación que hacemos llegar a los centros como un requisito imprescindible para la mejora educativa: el desarrollo de la cultura colaborativa. Efectivamente, se pide a los docentes de los centros educativos que huyan del individualismo y que asuman proyectos de trabajo conjunto y coherentes que permitan mejorar los resultados y actuaciones en la escuela en la que desarrollan su labor profesional. Sin embargo, no es extraño que esta dinámica de colaboración no se aplique a los diferentes servicios que inciden en los centros. En numerosas ocasiones los centros reciben con perplejidad los mensajes del Servicio de Inspección Educativa, los Equipos de Orientación Educativa y, por supuesto, del Centro del Profesorado. Es frecuente que los tres servicios desarrollen actuaciones individuales que, en ocasiones, podrían incluso llegar a entrar en contradicción con lo que el resto de servicios transmite. ¿Quién sufre esta descoordinación? Es evidente que son los centros los que se desorientan ante prescripciones diversas o directrices dispares, pero en lo que puede que no estemos cayendo es en que es el alumnado el último destinatario de estas acciones y que, si éstas no se coordinan, se le está haciendo un flaco favor al desarrollo integral de calidad de nuestros alumnos y alumnas.

Por este motivo es necesario realizar propuestas concretas de coordinación, al menos, con los anteriores servicios mencionados. Este esfuerzo debemos aprovecharlo para la coordinación, no solamente con estos servicios, sino con aquellas otras instituciones y servicios que puedan estar actuando en la zona de referencia.

Con respecto al servicio de Inspección, los Equipos de Orientación Educativa y el Centro del Profesorado, ya aparece en el Decreto 56/2012, de 6 de marzo, por el que se regula la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona. En este caso, las zonas son las que aparecen recogidas en el anexo I 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.

En el Decreto 56/2012, de 6 de marzo, se recogen las funciones del Consejo de Coordinación de Zona, en nuestro caso el de Sevilla. Las funciones que en el mismo se indican son las siguientes:

a) Realizar propuestas a la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería competente en materia de educación en orden a optimizar la utilización de los recursos humanos y materiales compartidos por los centros docentes de la zona.

b) Fomentar la realización de planes de actuación o intervención conjuntos,

promover la realización de experiencias e iniciativas entre los centros docentes y recursos educativos de la zona para la mejora de la calidad de la atención educativa y el éxito escolar del alumnado, así como favorecer el desarrollo de programas de intercambio de alumnado y profesorado.

c) Impulsar el funcionamiento de las distintas comisiones de trabajo y estudiar las propuestas que éstas le eleven.

d) Impulsar la creación de redes educativas de profesorado y de centros que promuevan iniciativas y proyectos educativos para la mejora permanente de las enseñanzas.

e) Promover la elaboración de Planes de Centro conjuntos entre diferentes centros que atiendan a una misma población en un determinado espacio geográfico de la zona.

f) Favorecer la coordinación en la zona educativa de las actuaciones de la inspección educativa y de los servicios de apoyo a la educación.

g) Favorecer la creación de redes de mediación en la zona educativa para facilitar la regulación pacífica de los conflictos de convivencia y designar a sus miembros.

h) Potenciar los mecanismos de coordinación entre los centros, especialmente en el tránsito de la educación primaria a la educación secundaria obligatoria.

i) Analizar periódicamente los resultados del sistema educativo en la zona, realizando, en su caso, propuestas a los centros docentes de mejora de sus Planes de Centro, orientadas a conseguir una mayor eficacia de las acciones desarrolladas y a incrementar el éxito escolar de todo el alumnado.

j) Adoptar iniciativas, en colaboración con otras Administraciones públicas y con instituciones y entidades, tanto públicas como privadas, que contribuyan a incrementar el éxito escolar, la valoración social de la educación y la docencia, la reducción del abandono y el absentismo escolar y la colaboración de las familias y la sociedad con la mejora de los logros escolares.

k) Cuantas otras funciones les sean encomendadas por la Consejería competente en materia de educación en el marco de su zona educativa.

Además, para que exista una efectiva coordinación debe darse una serie de condiciones:

.- Que exista voluntad por todas las partes para que tal coordinación se produzca.

.- Que exista una estructura estable que asuma tal coordinación.

.- Que cada parte tenga claro cuáles son sus cometidos y sus competencias y cuáles no.

.- Que se planifiquen tiempos y espacios para poder realizar de forma sistemática las tareas necesarias para la coordinación.

.- Que se diseñen de manera conjunta planes de trabajo que hagan efectiva la coordinación.

.- Que la administración suministre a todos los servicios información con objetivos y

contenidos claros y que dicha información se difunda de manera conjunta.

.- Que los diferentes planes de trabajo de cada servicio sean conocidos por los demás.

En el caso del CEP de Sevilla, nos encontramos con una zona de actuación muy heterogénea además de amplia. La casuística de muchas localidades, zonas o barrios son radicalmente distintas y existen servicios e instituciones trabajando con centros educativos de algunos barrios de la zona de actuación del CEP de Sevilla, con los que la coordinación solamente tiene sentido en ese barrio o zona. Por estos motivos, consideramos que debemos distinguir entre la coordinación con servicios e instituciones a nivel general del CEP y la coordinación en esas zonas de escolarización y barrios.

Por otra parte, si tenemos en cuenta además la estructura de la Red de Formación del Profesorado, el CEP de Sevilla está incluido en dicha estructura dentro de una provincia en la que existen 5 centros del profesorado más, por lo que la coordinación para el desarrollo de las distintas líneas estratégicas y la realización efectiva de determinadas actuaciones provinciales es fundamental. En este sentido, contamos con una estructura, el equipo provincial de formación. Además, ya tenemos establecidas en el CEP de Sevilla la forma de participar en las distintas comisiones específicas que se pudieran crearse entre varios CEPs, a nivel provincial o a nivel regional. Otro de los aspectos fundamentales de esta coordinación interCEP se marca en las especificidades del profesorado o los centros específicos que existan en la provincia de forma que las asesorías de referencia de estos centros de cada CEP tengan protocolos de comunicación y les puedan servir de guía y ayuda las aportaciones que puedan realizar los asesorías específicas provinciales o biprovinciales con las que se cuenta en los CEPs de la provincia.

A nivel general, la primera propuesta sería que se dinamizara el funcionamiento del Consejo de Coordinación de Zona, con la estructura, objetivos y comisiones de trabajo que contempla la normativa, de forma que pudiera desarrollar las tareas que de él se esperan.

El ámbito de actuación del CEP de Sevilla está dividido en 10 zonas de escolarización en la capital y una por cada una de las otras localidades (La Algaba, Guillena, La Rinconada y Alcalá del Río):

- Zona 1: Triana Los Remedios
- Zona 2: Centro-Macarena-San Jerónimo
- Zona 3: San Diego-Pino Montano
- Zona 4: San Pablo-Santa Clara
- Zona 5: Sevilla Este-Alcosa
- Zona 6: Torreblanca
- Zona 7: Pajaritos-Candelaria-Rochelambert
- Zona 8: Porvenir-San Bernardo-Nervión
- Zona 9: Bami-Heliópolis-Los Bermejales

Zona 10: Polígono Sur-La Oliva

En este caso, la variedad enriquecedora de cada zona y cada localidad debe ser tomada en cuenta para la coordinación de todos los servicios e instituciones, especialmente con la Inspección y los Equipos de Orientación Educativa. Así, en algunas zonas del ámbito de actuación del CEP de Sevilla nos encontramos con instituciones especiales muy volcadas en los centros educativos. Por poner algún ejemplo, nos encontramos el caso del comisionado del Polígono Sur o las oficinas de atención y seguimiento a familias inmigrantes en el Polígono Norte. A esto debemos añadirle los programas educativos especiales que se desarrollan en otras zonas concretas o la intervención más directa que la propia Delegación Territorial tiene en zonas específicas.

Por otra parte, en el Reglamento de Organización y Funcionamiento del CEP de Sevilla hemos realizado 10 agrupaciones de centros de Educación Infantil y Primaria y otras 10 agrupaciones de centros de Educación Secundaria, todas ellas equilibradas por etapa en cuanto al número de centros y que intentan adaptarse a cada zona de escolarización. Además de 5 agrupaciones de centros específicos, (dos de FP, una de Educación Permanente, una de Centros de Educación Especial y una de centros de enseñanzas de régimen especial) que responden a los perfiles de las asesorías específicas del CEP de Sevilla. Los centros de una misma agrupación cuentan con una misma asesoría de referencia entre cuyas funciones se encuentra la de coordinarse con el resto de servicios e instituciones, especialmente con la Inspección y los Equipos de Orientación Educativa de los centros la zona en la que se encuentran esos centros, promoviendo planes y proyectos comunes en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 56/2012, de 6 de marzo, por el que se regulan las zonas educativas de Andalucía y de lo establecido en el DECRETO 93/123, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

Entre las actuaciones conducentes a propiciar esa coordinación en cada zona, se contemplan las siguientes actuaciones:

- Participación de los asesores y asesoras de referencia de los centros de cada zona de escolarización en las reuniones técnicas de zona convocadas por la inspección.

- Contactar con los inspectores e inspectoras de los centros de referencia de la asesoría.

- Participación de los asesores y asesoras de referencia de los centros de una zona de escolarización en las reuniones de la mesa de educación que ya se han establecido en algunas de las zonas y en las que participan los centros educativos y otros servicios generales o locales.

- Propiciar momentos de encuentro de la asesoría con los equipos técnicos de los centros de educación infantil y primaria y los jefes y jefas de los departamentos FEIE de cada uno de los centros que tiene a su cargo.

Además, cada asesoría de referencia tiene entre sus funciones elaborar, al principio de cada curso, un plan de actuación para el grupo de centros de los que es asesoría de referencia que contendrá al menos las acciones formativas que se desarrollarán en toda la zona en su conjunto o en cada centro en particular a lo largo de todo el curso escolar, los planes y programas educativos en los que participa cada centro y la información que la

asesoría considere incluir para aclarar el desarrollo de la formación del profesorado en el conjunto de centros de los que es asesoría de referencia. Las asesorías específicas del CEP de Sevilla (FP, NEE, Educación Permanente y ARE) incluirán esta información en el plan de actuación de cada una de las comisiones de ámbito respectivamente.

Tras la aprobación del proyecto de formación por parte del Consejo de Centro y antes de que finalice el mes de diciembre, de cara a una mejor coordinación y conocimiento de la labor que se va a desarrollar en la zona de actuación, desde el Centro del Profesorado de Sevilla se remitirá al servicio de inspección educativa los siguientes documentos:

- .- Proyecto de Formación del CEP de Sevilla para el curso escolar.
- .- Planes de actuación de las distintas comisiones temáticas.
- .- Planes de actuación de las distintas comisiones de ámbito.

Además de las actuaciones ya mencionadas, otra que se realizará es que cada asesoría de referencia de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria hará llegar el plan de actuación anual que hemos indicado que debe elaborar, al inspector o inspectora de referencia de cada uno de los centros de los que es asesoría de referencia. Esto lo realizará tras la aprobación del proyecto de formación por parte del Consejo de Centro y antes de que finalice el mes de diciembre .

Del mismo modo, cada una de las asesorías de Formación Profesional, la asesoría de Necesidades Educativas Especiales, la asesoría de educación permanente y la asesoría de enseñanzas de régimen especial harán llegar el plan de actuación anual de la comisión correspondiente al inspector o inspectora de referencia de cada uno de los centros de los que es asesoría de referencia.

Tal y como se recoge en el DECRETO 93/123, de 27 de agosto, el centro es la unidad básica de cambio, innovación y mejora. El centro no es un ente aislado de la realidad que lo rodea y en muchas ocasiones, distintas asociaciones, planes de zona, planes de barrio y otras instituciones, además del equipo de orientación correspondiente o el equipo de inspección de la zona están interviniendo de forma más o menos directa en cada centro educativo. Por tanto, en las diversas actuaciones formativas que se desarrollen en cada centro, la asesoría de referencia deberá de tener en cuenta la coordinación con los servicios directamente implicados de forma que se aúnen esfuerzos y se aprovechen recursos ya existentes.

De forma concreta e inicial, consideramos que deberíamos promover que se alcanzaran acuerdos de coordinación entre los servicios de apoyo a través de la realización de actuaciones determinadas que consideramos fundamentales. Entre esas actuaciones que se deberían hacer recogemos las siguientes de las que intentaremos llegar a acuerdos para impulsar en el Consejo de Coordinación de Zona del CEP de Sevilla:

- .- Que desde el servicio de inspección se informe al CEP de Sevilla al comienzo de cada curso sobre los centros en los que se va a realizar una IFC (Centros de intervención preferente - Intervención en Factores Clave) por parte del Servicio de Inspección Educativa

.- Que desde el CEP, la asesoría de referencia correspondiente elabore un informe sobre cada centro en los que se va a realizar la IFC con el recorrido formativo de los últimos años que será facilitado al inspector o inspectora del centro y que será utilizado como fuente de información de cara a la IFC.

.- Que antes de que el servicio de inspección emita el informe correspondiente sobre la IFC del centro, el inspector o inspectora del centro consensúe con la asesoría de referencia la parte relativa a la formación que sería prescriptiva realizar por el claustro teniendo en cuenta su desarrollo formativo, memoria de autoevaluación y plan de mejora.

.- Que cuando desde el Consejo de zona o alguno de sus equipos de trabajo se vaya a realizar un estudio sobre una parte concreta de la zona, el CEP emita un informe sobre el desarrollo formativo de esa parte en estudio que sea tenido en cuenta.

.- Que los equipos de orientación educativa también cuenten con una asesoría de referencia que se encargará de recabar información y de coordinar actuaciones con los centros educativos de la zona.

.- Que el apartado 7 de la memoria de autoevaluación de los centros educativos se dedique a la autoevaluación del Plan de Formación del Centro.

.- Que el Último apartado del Plan de Mejora de los centros educativos se dedique al Plan de Formación del Centro.

.- Que el Servicio de Inspección Educativa exponga en las actividades de formación que organiza el CEP para equipos directivos y/o jefatura de departamentos FEIE, los pasos a seguir, puntos a tener en cuenta y la forma coherente de realizar la memoria de autoevaluación y el plan de mejora del centro.