

PROYECTO DE FORMACIÓN

**CENTRO DEL PROFESORADO
DE ORCERA
(JAÉN)**

PROYECTO DE FORMACIÓN

0. INTRODUCCIÓN (P.3)

1. LA MEJORA DOCENTE (P.4)

- 1.1. BASES TEÓRICAS DE LA FORMACIÓN (P.4)
- 1.2. CONCLUSIONES (P.7)

2. MODELO FORMATIVO QUE SE PRETENDE DESARROLLAR (P.8)

- 2.1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL CEP (P.8)
- 2.2. MEDIACIÓN, AGITACIÓN Y FORMACIÓN (P.10)
- 2.3. EL CENTRO COMO NÚCLEO DE LA FORMACIÓN (P.13)

3. FINALIDADES Y OBJETIVOS DEL CEP (P.17)

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO EDUCATIVO (P.19)

- 4.1. CRITERIOS PARA DEFINIR Y PRIORIZAR OBJETIVOS A MEDIO Y CORTO PLAZO (P.19)
- 4.2. CRITERIOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE ACTUACIONES ENCAMINADAS A LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS (P.20)

5. PROTOCOLOS ADOPTADOS PARA EL SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN, ASÍ COMO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS (P.23)

- 5.1. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL DIAGNÓSTICO (P.23)
- 5.2. DEFINICIÓN DE REFERENTES, CRITERIOS E INDICADORES (P.23)
- 5.3. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y PARA LA ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES (P.25)

6. EQUIPO ASESOR (P.29)

- 6.1. ASESORÍAS DE REFERENCIA (P.32)
- 6.2. LA COORDINACIÓN DEL EQUIPO ASESOR (P.32)
- 6.3. NECESIDADES FORMATIVAS DEL EQUIPO ASESOR (P.33)
- 6.4. CRITERIOS PEDAGÓGICOS Y ORGANIZATIVOS PARA LA ASIGNACIÓN A LOS CENTROS DE UN ASESOR O ASESORA DE REFERENCIA (P.34)
- 6.5. ESTRATEGIAS PARA LA DINAMIZACIÓN, APOYO Y ASESORAMIENTO DE GRUPOS, CENTROS Y COLECTIVOS PROFESIONALES (P.38)
- 6.6. INTERCAMBIO Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIAS (P.40)
- 6.7. PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO ASESOR EN ACTIVIDADES FORMATIVAS (P.41)

7. INICIATIVAS PARA EL DESARROLLO DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS (P.43)

- 7.1. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (P.43))
- 7.2. OTRAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA CONSEJERÍA (P.46)
- 7.3. MEDIDAS DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO (P.46)

8. PROCEDIMIENTOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO Y SEGUIMIENTO DE LA COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN EDUCATIVA Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL CENTRO DOCENTE (P.48)

- 8.1. LA EVALUACIÓN (P.48)
- 8.2. DEFINICIÓN DE CRITERIOS DE VALORACIÓN (P.51)
- 8.3. ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR LA REFLEXIÓN COLABORATIVA SOBRE LA PRÁCTICA (P.52)
- 8.4. ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA (P.53)

9. PROPUESTA ANUAL DE ACCIONES FORMATIVAS (P.55)

0. Introducción

- Este Proyecto de Formación expresa las líneas de actuación que el CEP de Orcera va a desarrollar derivada de las necesidades formativas de los planes de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, del Plan Andaluz de Formación del Profesorado y del desarrollo de las líneas estratégicas de dicho Plan que se establezca para cada curso escolar.
- Asimismo recoge el conjunto de medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros docentes de su zona de actuación.
- Se elabora en el marco del *DECRETO 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado*:
 - En virtud del principio de autonomía pedagógica y de gestión recogido en el artículo 24.
 - En cumplimiento de los artículos 25 y 26 y de la disposición transitoria primera.
- Toda la actividad general del CEP se regulará por el presente Proyecto de Formación, complementariamente con el resto de documentos que conforman el Plan de Centro, es decir, el Reglamento de Organización y Funcionamiento y el Proyecto de Gestión y, en todo caso, quedará sujeto a la normativa estatal o autonómica, general o específica, que pudiera afectarle.
- Aprobado en su 1ª versión por el Consejo de Centro del CEP de Orcera el 30/06/2014.
- Aprobado en su versión actual por el Consejo de Centro del CEP de Orcera el --/--/--

1. La mejora docente

1.1. Bases teóricas de la formación

La educación nos hace libres. O al menos, más libres de lo que podemos ser si nos limitamos a un desarrollo espontáneo de las potencialidades que toda persona posee o, en su defecto, a la sublimación permanente de las mismas. Desde esta premisa, consideramos que la labor educativa que la sociedad ha encomendado a los y las profesionales que nos dedicamos a esta ardua tarea es de la más hermosas que pueden tenerse. Ahora bien, la responsabilidad es inmensa, pues en nuestra manos descansa gran parte del poder de cambiar, de progresar, de hacer que el mundo en que vivimos sea cada vez un poco mejor, de potenciar el desarrollo personal en armonía con la sociedad y, cómo no, con el medio ambiente en el que se asienta toda nuestra experiencia vital.

La función social de la educación, que no puede perder nunca de vista la necesidad de compaginar el desarrollo individual con el grupal, requiere que las personas encargadas de desarrollarla atiendan a muy diversos frentes. En primer lugar podemos situar al alumno o alumna, como individuo necesitado de un tratamiento diferenciado. En segundo, el grupo, en cuyo seno se debe buscar el desarrollo conjunto, la aceptación de la vida en común, con las renunciaciones y adquisiciones que conlleva, y, cómo no, la compensación de las diferencias y desigualdades sociales. Se trataría de, partiendo de las diferencias individuales y cultivándolas, llegar a la igualdad de oportunidades. “Diferenciar para igualar” sería una frase que resumiría lo que en este sentido quiero decir.

Además de los alumnos y alumnas, los profesores y profesoras trabajamos en unos contextos que, en la infinita mayoría de los casos, exigen una relación permanente de colaboración entre todos y todas. Un centro docente no es sólo unas instalaciones, unos recursos y unas personas que aisladamente desarrollan su trabajo sin tener en cuenta el del vecino o el de la vecina. Un centro docente que se precie de tal debe tener un proyecto educativo común, unas metas que guíen el trabajo, unos cauces de colaboración que permitan desarrollarlo y que permitan cultivar el sentimiento de pertinencia. Esto, como bien se sabe, no es fácil pues se trata de huir de estructuras celularistas, fuertemente arraigadas en nuestra tradición pedagógica, y tender hacia una idea de centro en el que prime la colegialidad y el proyecto común.

La educación, al menos la formal, es un proceso mediante el cual los alumnos y las alumnas reciben la formación que la sociedad decide que es la más conveniente para la convivencia cívica, el desarrollo individual y el desarrollo social en un contexto ecológicamente sostenible. En este proceso la labor del profesorado es de una importancia capital, pues no en vano son los mediadores últimos y directos entre esas demandas sociales y las nuevas generaciones de ciudadanos y

ciudadanas. De dicha labor va a depender en muchos casos el éxito o fracaso del proceso formativo. No en exclusiva, pues la influencia de otros agentes educativos ha aumentado vertiginosamente hasta competir con la escuela en condiciones ventajosas. Sin embargo, y a pesar de esto, la influencia del profesorado en la formación de sus alumnos y alumnas sigue siendo enorme. Nuestro cometido es trascendental. A veces podemos sentir que el peso es demasiado. Podemos sentirnos incluso solos o solas, inmersos en un mar de incomprensión. Pero también es cierto que es una sensación que no siempre se ajusta a la realidad. Los apoyos con los que contamos han avanzado, tanto en cantidad como en calidad, a unas velocidades extraordinarias. Sólo basta echar la vista atrás para darnos cuenta de que los progresos son espectaculares. Contamos con más medios, con más personal, con más dotaciones, con más instituciones. Y todo ello es producto de la importancia concedida por la administración educativa al profesorado como mediadores capitales de los procesos formativos.

La importancia de nuestra labor exige que la hagamos lo mejor posible. Con derecho a la crítica, a la protesta y a la reclamación, pero lo mejor posible. No podemos permitirnos el lujo de que ningún niño o niña no goce de la misma dedicación e igualdad de oportunidades que cualquier otro u otra, pues de lo contrario la función compensadora de desigualdades, irrenunciable para una educación democrática real, carecería de valor. Desarrollar nuestro trabajo lo mejor posible supone un compromiso personal de implicación y mejora permanente pues ningún aprendizaje es definitivo, ninguna formación es completa y única.

Pero no basta con este compromiso personal. La administración educativa debe velar por que la cualificación de su profesorado sea permanente, de calidad y con efectos en la práctica educativa. Con la educación nos jugamos el futuro de la sociedad, y más aún, el del planeta Tierra. No puede, por tanto, dejarse en manos de cualquiera. Es una necesidad imperiosa aspirar a contar con los y las mejores profesionales posibles, lo que implica inexorablemente estar en disposición de reflexionar sobre la práctica para mejorarla; de estar en disposición permanente de autoevaluarnos y perfeccionarnos en un proceso cíclico sin fin.

En mi opinión, en España no ha fracasado ninguna reforma educativa de las que hasta ahora se han emprendido por la sencilla razón de que ninguna de ellas ha llegado en realidad a las aulas. Se han quedado en el camino, en los papeles. Los cambios legislativos y las mejoras en recursos no han traído el cambio de verdad, el que realmente importa, el trascendente, que no es otro que el cambio metodológico.

El sistema de enseñanza tradicional, que es el que impera, devora todo cuanto esté a su alrededor y perciba como amenazante. Es una cuestión de supervivencia. Por eso, no es cierto que las nuevas normas hayan traído más fracaso escolar o hayan traído más ignorancia que nunca. No es cierto que la modernidad educativa no sirva para nada, excepto para igualar por abajo a nuestros hijos e hijas. Es el sistema tradicional el que constantemente está fracasando, por la sencilla razón de que es el que mayoritariamente se aplica.

El elemento clave en la educación es el profesorado. Su formación inicial y su compromiso con la función social de su trabajo. Y tanto o más que lo anterior, su formación permanente a lo largo de toda su vida en la docencia. Un buen profesorado hace bueno cualquier sistema educativo. Y por el contrario, un buen Sistema Educativo no es nada con un mal profesorado. Esta es la clave. ¡Cuántos

ejemplos podrían citarse de magníficos docentes que a lo largo de la historia de la pedagogía nos han alumbrado con su ejemplo, y en épocas y lugares bastante peores que las actuales!

En consecuencia, entendemos que la formación permanente del profesorado es un derecho y, más aún, una obligación: donde no llega la voluntad del individuo debe llegar la exigencia social. La educación es la base sobre la que se construye la sociedad futura. Es una obligación irrenunciable de las Administraciones Públicas garantizar que se haga lo mejor posible. Por ello la formación permanente del profesorado es cada día más una imperiosa necesidad social que debe hacerse llegar a todos y todas.

Es necesario que la Administración educativa sea consciente de la transcendencia del papel del profesorado en la mejora de la calidad educativa y de la necesidad de tender hacia un colectivo:

- Con una formación inicial íntegramente destinada a la educación.
- Dotado de conocimientos teóricos y metodológicos.
- Comprometido y obligado con la mejora permanente.
- Con una clara percepción de la función social de la educación.
- Con un sistema de formación y mejora permanente que sea la base de su promoción profesional.

La formación permanente del profesorado, con sus estructuras, recursos materiales y recursos personales cumple a este respecto un papel de capital importancia. Que el profesorado cuente con los Centros del Profesorado y con los Equipos de Asesores y Asesoras que en ellos se integran es una garantía para un progreso pedagógico aplicado a la práctica educativa, que la trasciende para adentrarse por derecho propio en el campo de las mejoras sociales más significativas.

Este Proyecto de Formación será el marco que oriente el trabajo que el Centro del Profesorado de Orcera realice a lo largo de los próximos años. No es un documento definitivo: el transcurso del tiempo traerá las modificaciones que sean oportunas en función de las necesidades que vayan surgiendo. Todo ello en un proceso de constante retroalimentación que lo acomode a la realidad en que se inserta, que haga de él un documento vivo y útil. Se ha intentado diseñar un proyecto coherente, en el que los principios de que se parten estén estrechamente relacionados con los objetivos que se persiguen y las estrategias que se empleen. Un proyecto en el que prime la calidad frente a la cantidad, que apueste por una formación contextualizada, basada en la colaboración entre el profesorado, inserta en la realidad de cada Centro y, siempre que sea posible, con traslado inmediato a las aulas y a la vida del mismo.

Es este un proyecto que, básicamente, pretende continuar la labor que se viene desarrollando desde años atrás a través de los sucesivos Planes de Actuación, y que se define por la imprevisible aventura de intentar dotar a los centros de unos nuevos modos de actuación y de una nueva forma de entender la formación del profesorado, incluso de una nueva forma de entender el significado y funcionamiento del centro educativo y hasta de la propia educación. Se parte de la experiencia acumulada en años anteriores y de las propuestas de mejora recogidas en las memorias respectivas, especialmente en las más recientes. Persiste en él la

preocupación por conseguir que el profesorado se interese realmente por su formación, que la asimile como obligación inherente a su profesión y que se apasione, al igual que nosotros, tanto en aplicar las teorías a la práctica como en descubrir en la práctica las teorías. Se pretende posibilitar la elaboración de planes de actuación ajustados a la población, con una vocación clara de dar formación en su sitio natural, el centro educativo, cuyos protagonistas principales sean los profesores y profesoras y cuyos contenidos preferentes vengan dados por sus prácticas en curso. Y al mismo tiempo, unos planes que sirvan de vehículo a las propuestas formativas que desde la Administración Educativa, incluido el propio CEP, se consideren necesarias para el correcto funcionamiento del Sistema. Proyectos comunes que cultiven sentimientos de apropiación y pertenencia con un consiguiente mayor grado de implicación y compromiso.

Es cierto que ejercer de educador o educadora es complejo. Se deben compaginar excesivas variables en poco tiempo y con poco reconocimiento. No sorprende que esta situación degenera en desmotivación y dejadez. Está bien propiciar formación, pero al tiempo mismo tiempo deben crearse los apoyos necesarios: promoción, tiempos, retribución, medios, recursos, etc. En este sentido el Centro del Profesorado desempeña un importante papel: que el profesorado disponga de un lugar en el que formarse es, aparte de una garantía de progreso, dar respuesta a una necesidad primordial. El CEP viene a ser un engranaje que mejora y facilita el funcionamiento de otro engranaje subsiguiente: los docentes. O, dicho de otra forma, el CEP justifica su razón de ser por aunar esfuerzos dirigidos a mejorar la práctica educativa y la calidad de la Escuela Pública y por contribuir a la mejora de nuestra sociedad presente y futura.

1.2. Conclusiones

1. Necesidad de la formación permanente como fundamento primordial de la calidad educativa

2. No toda la formación es igual. Destaca sobre todas la que incide directamente en la mejora de los aprendizajes y del centro educativo

3. La modalidad formativa que mayor repercusión tiene en dichas mejoras es la que se basa en la colaboración entre el profesorado: la formación en centros

4. La organización de la formación en Andalucía no tiene que envidiar nada a nadie, antes al contrario. Las condiciones estructurales existen y están al alcance de cualquiera. Sólo falta aprovecharlas

2. Modelo de formativo que se pretende desarrollar

2.1. Principios de actuación del CEP

1. La función social de la Educación:

Lo que obliga a tener siempre presente que educar es ayudar a desarrollar las potencialidades del ser humano en un contexto de calidad en igualdad. Esto supone aceptar el reto de contribuir a la mejora de la sociedad; para ello son absolutamente necesarias tanto la implicación como el compromiso con la mejora permanente de las competencias profesionales del profesorado.

2. El compromiso con la mejora de la escuela pública:

Toda la labor del CEP estará permanentemente investida por un compromiso irrenunciable por la mejora de la escuela pública. Por tanto, es un modelo en el que tiene primacía la búsqueda de soluciones prácticas a problemas reales cuya solución redunde en una mejora significativa de la vida en el aula y en el centro.

3. La formación permanente: derecho y obligación:

Lo que supone considerar que todo el profesorado tiene el derecho a una formación permanente de calidad, ajustada a sus necesidades, a las del alumnado y a las del centro en que trabaja. Pero también supone considerar a la formación permanente como una obligación, y no sólo de carácter ético o voluntario, sino un deber inherente a la condición de profesor o profesora. Donde no llega la voluntad del individuo debe llegar la exigencia social. En consecuencia, y en el marco de proyectos colectivos, apostado por una formación que vincule al profesorado con la mejora del centro y de las prácticas educativas del mismo.

4. La mejora y actualización permanente del equipo del CEP:

Un modelo que implica una necesidad de formación permanente para todo el personal que trabaja en el CEP de tanta trascendencia o más que la propia del profesorado. No sólo para actuar como ejemplo de compromiso y rigor, sino para dar respuestas adecuadas a las demandas que se le planteen. Por tanto, las mismas exigencias hechas sobre la necesidad de la formación permanente para el profesorado cabe hacer aquí con respecto al personal del CEP.

5. La colaboración entre el profesorado:

Lo que supone:

- La promoción de la reflexión sobre la racionalidad e idoneidad de las prácticas educativas.
- La promoción de itinerarios flexibles que aprovechen al máximo los recursos materiales y humanos que los procesos formativos generan.
- Que los contenidos se organicen en torno a los problemas prácticos de la actividad profesional.
- Que la metodología se base en el trabajo colaborativo con ciclos de actividades que combinen el análisis de problemas prácticos, el estudio de ideas y experiencias alternativas y el diseño y aplicación de nuevas intervenciones.

6. El centro docente como unidad cultural y social:

Sin que esto suponga dejar de lado las necesidades formativas de grupos e individuos, la idea central que debe presidir toda la actuación del CEP es la consideración del centro como el núcleo fundamental en que se desarrolla la formación, como su sitio natural. Del centro parten las necesidades y al centro revierten las mejoras, tras un proceso colaborativo de reflexión, acción, reflexión, incorporación a la práctica, revisión y nueva reflexión..., todo ello en un ciclo que redunde en la mejora progresiva del centro, considerado como una estructura con identidad cultural y social propia. Dicha identidad se plasma en la existencia de un Proyecto Educativo vinculante, consensuado, en el que la unidad de actuación, aún respetando las diferencias y singularidades de cada cual, es la nota distintiva del mismo.

7. La administración educativa como garante de la mejora:

Lo que supone trabajar en consonancia con sus líneas prioritarias de actuación, legitimadas por ostentar la representatividad popular y, en consecuencia la potestad para desarrollarlas. También supone aunar esfuerzos institucionales que redunden en la consecución de las metas educativas que la sociedad se haya propuesto.

8. La colaboración en el CEP:

El trabajo del personal del CEP se inserta en un contexto de colaboración ineludible cual es el Centro del Profesorado. Se es miembro de un equipo de trabajo que tiene unos objetivos y unas metas consensuadas y comunes. Por tanto, el modelo ha de ser un modelo en consonancia con las expectativas del CEP y redundante en las consecución de sus finalidades.

9. El prestigio de la formación:

El valor de nuestra intervención ante el profesorado dependerá del prestigio que poco a poco seamos capaces de ir construyendo. Dicho prestigio únicamente se levanta a base de trabajo, profesionalidad, cualificación, capacidad de resolver problemas, facilitación de estrategias que contribuyan a la mejora permanente...

10. La defensa del medio natural:

Lo que supone ligar la formación permanente y las prácticas educativas, siempre que sea posible, a la generalización de una conciencia ecológica que favorezca el conocimiento y la conservación de la Naturaleza, el aprovechamiento ordenado y sostenido de sus recursos y que fomente el sentido de pertenencia de la comunidad a un entorno primordial e imprescindible para la vida.

11. La colegialidad:

Es un modelo caracterizado por el establecimiento de unas relaciones de igualdad, de forma que se genere el clima de complicidad necesario para afrontar procesos de mejora basados en la reflexión y actuación sobre el propio trabajo.

12. El diálogo:

Por último, es un modelo que se caracteriza por el diálogo, por otorgar a la palabra un especial significado y relevancia, pues se fundamenta en el cultivo de sentimientos de empatía, apropiación y pertenencia; sentimientos todos ellos que no pueden fructificar si no existen canales de expresión sinceros, abiertos y permanentes.

2.2. Mediación, agitación y formación:

De lo dicho hasta ahora, y de cara a la relación con los centros docentes de la comarca, se derivan unas relaciones con los centros docentes y el profesorado

que girarán alrededor de la mediación y, no menos importante, de la agitación y de la formación:

1. Con respecto a la mediación:

- Porque se trata de poner a disposición del profesorado (y en ocasiones, otros miembros de la Comunidad Educativa) todos los recursos existentes para la mejora profesional.
- Porque se trata de recoger las iniciativas, inquietudes..., del profesorado y darles el tratamiento más eficaz de forma que la mejora percibida como posible y aplicable a la realidad educativa concreta.
- Porque se trata de generar conexiones, vínculos entre unos y otros de forma que el conocimiento educativo, los recursos, las mejoras en las prácticas y los avances pedagógicos sean compartidos y difundidos a través de redes formativas.
- Porque se trata de establecer vínculos entre lo que la sociedad, a través de la administración educativa, establece como líneas prioritarias de actuación y la realidad educativa de los centros.

2. Con respecto a la agitación:

- Porque se trata de ponerle freno al inmovilismo, al conformismo y a la apatía.
- Porque se trata de defender el derecho que todas las personas tienen a recibir una educación de calidad en igualdad.
- Porque se trata de remover conciencias.
- Porque se trata de hacer propaganda sana y bien intencionada de la necesidad de la formación y de la actualización permanente como garantía de progreso en la mejora de la calidad de la enseñanza.
- Porque se trata de desterrar prejuicios, resistencias y, por el contrario, generar compromiso con la mejora permanente.
- Porque se trata de defender el derecho que la sociedad tiene en exigirnos que demos lo mejor de nosotros y nosotras en la consecución de una educación pública cada vez de mayor calidad.
- Porque se trata de ser conscientes de que debemos realizar nuestro trabajo de la mejor manera posible, como asalariados que somos, y como depositarios de una tarea social de enorme trascendencia.
- Porque se trata de comprender que no existen conocimientos y habilidades adquiridos de una vez y para siempre, sino que es necesario un reciclaje permanente que nos permita estar a la altura de las exigencias que se nos demandan.
- Porque se trata de conseguir que los profesores y profesoras sean los mejores profesionales que haya, y que ellos y ellas sientan la necesidad y la obligación de así serlo.
- Porque se trata, en definitiva, de sembrar inquietud intelectual y ética. Especialmente allí donde reina la rutina y el desinterés. Allí donde las responsabilidades no se asumen sino que se diluyen en colectivos e

instituciones externos a la realidad escolar; es decir, allí donde la culpa de todo siempre está fuera de nosotros y nosotras. Donde todo funciona mal a causa de lo mal que lo hacen los demás, sin siquiera concedernos un ápice de responsabilidad en el supuesto caos que nos rodea.

3. Con respecto a la formación:

➤ La significatividad:

- Es este un modelo que se caracteriza por apostar por una formación con sentido, con significado, que sea sentida como propia y necesaria. Una formación en la que:
 - El profesorado es el protagonista principal de la formación.
 - Los principales contenidos de dicha formación son sus prácticas en curso.
 - La metodología básica de trabajo es la resolución de problemas.
 - La principal fuente de conocimiento es la experiencia del profesorado inmerso en procesos de autoevaluación y mejora.
 - Se recurre, cuando es necesario, a cuantos recursos formativos son necesarios para la mejora de las prácticas. Tales como:
 - Agentes formativos externos.
 - Modalidades formativas diversas.
- Se considera que las relaciones de cooperación y mejora conjunta que se entablan en el centro educativo son tan importantes o más que los temas concretos de trabajo que circunstancialmente se abordan.

➤ La contextualización:

- Otra característica del modelo es que debe ser adaptable a las características del centro y del profesorado, tanto grupal como individualmente considerado, sin que esto suponga perder de vista nuestro ideal formativo caracterizado por la colaboración entre iguales en el contexto del propio centro. Por tanto, dar a cada cual según nos pida, pero sin olvidar nuestras metas y, en consecuencia, introduciendo las “ayudas” y “apoyos” que nos acerquen paulatinamente a ellas.
- Se trata, por tanto, de un modelo adaptable a la demanda formativa en sí, que se adecue a los diferentes grados de experiencia profesional.
- No existen modalidades únicas. Cada una de ellas requiere su momento y su contexto. Ninguna es demasiado buena ni demasiado mala. Cada cual vale para lo suyo. Aunque eso sí, lo ideal es que se inserten en un marco de actuación que les dé sentido, esto es, en un Proyecto Formativo elaborado, desarrollado y retroalimentado bajo el paradigma de la colaboración. Bien es cierto que este ideal no se cumplirá en gran parte de los casos, lo que no implica que renunciemos a su consecución, o al menos, a contextualizar la formación lo más posible.

2.3. El Centro como núcleo de formación:

Además de lo dicho hasta ahora en este proyecto y que evidencian claramente la apuesta que se hace por considerar al centro educativo con núcleo principal de los procesos de formación (en consonancia con el Decreto 93/2013), y tratando de evitar reiteraciones, cabría añadir al respecto lo que sigue.

El desarrollo del centro como lugar de formación del profesorado remite a una ideología de cambio y de desarrollo educativo que pone en juego, no sólo nuevos procedimientos y maneras de hacer, sino nuevos valores, ideas y actitudes que he tratado de reflejar con anterioridad en los apartados aludidos. En suma, ha venido configurando modelos de relación basados en la colaboración. Dicha colaboración, aceptada como principio y herramienta de transformación, requiere una serie de supuestos:

- ◆ **Centro: foco de acción-reflexión-acción**
- ◆ **Interdependencia**
- ◆ **Sentimiento de apropiación y pertenencia**
- ◆ **Liderazgo pedagógico**
- ◆ **Entornos de aprendizaje favorables: reconocer conocimientos previos**
- ◆ **Aprendizaje adulto: desarrollo autodirigido**

Un centro colaborativo intenta generar desde dentro, aunque para ello pueda echar mano de apoyos o asesoramientos externos, todo un conjunto de procesos que le permitan auto-revisarse, identificar, categorizar y priorizar ámbitos preferentes de mejora progresiva, aborda de modo sistemático el análisis y la definición de dichos ámbitos como problemas, indaga las soluciones más convenientes para resolverlos, moviliza sus propios recursos o recurre a aquellas fuentes externas que pueden satisfacer sus necesidades, elabora planes de acción, los desarrolla y evalúa, en un proceso cíclico y progresivo. Todo ello en un clima de colaboración, lo que conlleva:

- ◆ **Revalorización de Planes de Centro**
- ◆ **Romper tradición celular**
- ◆ **Asunción de compromisos colectivos**
- ◆ **La formación no puede quedar a la voluntad de cada cual**

El conjunto de procesos metodológicos a seguir pueden articularse de diversas formas, con momentos muy similares:

- 1. Análisis del Centro**
- 2. Del ámbito de mejora al problema**
- 3. Búsqueda de soluciones**
- 4. Planificación y preparación**
- 5. Desarrollo del planes**
- 6. Evaluación del procesos y resultados**

El inicio y desarrollo de procesos como los que se han descrito representan actividades complejas, requieren tiempo, exigen una perspectiva evolutiva y progresiva, reclaman tanto de las asesorías como de los propios centros y profesorado la modificación de la impulsividad natural a hacer muchas cosas y al tiempo, a ir de las superficiales definiciones de problemas a la puesta en práctica inmediata de soluciones precipitadas. Las resistencias podrán aparecer en cualquier momento y se deberán, en la mayoría de los casos a:

- ◆ **Falta de tradición: no es habitual colaborar**
- ◆ **Exigencias del modelo: alto compromiso**
- ◆ **Desinterés por la formación permanente**
- ◆ **No se relaciona formación con mejora**
- ◆ **Otras formaciones más “atrayentes”**

En consonancia con lo expuesto, el trabajo del CEP en los centros tenderá en todo caso al desarrollo y consolidación de modelos de trabajo colaborativos. Para ello convendrá tener muy presente las diferencias existentes con modelos más tradicionales:

Centro NO COLABORATIVO	Centro COLABORATIVO
▪ Celular ▪ Discurso gerencial ▪ Mero servicio educativo ▪ Funciones directiva: rechazo ▪ Ayuda interna inexistente ▪ Descoordinación ▪ Formación individualista ▪ ...	▪ Interdependencia ▪ Discurso pedagógico ▪ Mejora educativa permanente ▪ Liderazgo educativo: apoyo al desarrollo del centro ▪ Respeto mutuo y disposición ▪ Plan de Centro real y asumido ▪ Mejora del centro y profesorado ▪ ...

En este mismo sentido, también convendrá tener muy presente que convertir al centro educativo en el núcleo de la formación es adoptar una nueva disposición que no debe reducirse a una mera reubicación de las acciones formativas, sino, como se ha tratado de reflejar, a algo de bastante más profundidad:

Centro como núcleo formativo SUPUESTOS ERRÓNEOS	Centro como núcleo formativo SUPUESTOS CERTEROS
▪ Contexto físico ▪ Ajena al centro ▪ Cursos indiscriminados ▪ Terminal ▪ Mero diagnóstico ▪ Sólo mejora teórica ▪ Sólo mejora individual ▪ Otra modalidad más ▪ Panacea ▪ ...	▪ Contextualización ▪ Colaboración ▪ Diseño intencionado ▪ Proceso ▪ Mejora permanente ▪ Traslación práctica ▪ Compromiso colectivo ▪ Formación propia y generadora ▪ Ayuda para entender el centro ▪ ...

Es muy importante que el proceso de convertir al centro en el núcleo de la formación reciba apoyos externos permanentemente, y que al mismo tiempo vaya enraizándose en el centro. No puede olvidarse que la filosofía del modelo de

colaboración va directamente orientada a la capacitación del centro para su propio desarrollo. Esto tiene mucho que ver con el conjunto de actitudes, disposiciones personales incluso, y hasta niveles de maduración personal de los asesores y asesoras de referencia.

Por tanto, y como queda dicho, el trabajo colaborativo será la estrategia básica de relación, aprendizaje y mejora dentro del CEP. Esta modalidad de trabajo tendrá preferencia sobre cualquier otra en las acciones formativas que se desarrollen y en las relaciones que se establezcan con los centros y con la comunidad educativa. Se entenderá por trabajo colaborativo aquel que, básicamente, parta de:

- La aceptación del centro como foco de acción y reflexión continuado, como unidad básica para el cambio y la mejora. Esto supone:
 - Resaltar la importancia de la práctica sometida a reflexión.
 - Adoptar un enfoque evolutivo y transformador de la realidad.
- La necesidad de construir una cultura del Centro acorde con la forma de entender y practicar la enseñanza que el profesorado del mismo tiene.
- La colaboración entre iguales como procedimiento de contradicciones y aprendizajes, entendiendo que dicha colaboración ha de instalarse como modo de actuación permanente en la cultura del centro.
- Considerar al profesorado como protagonista de la renovación, como foco de conocimientos a compartir y como receptáculo de conocimientos de los demás, lo que supone partir del reconocimiento y legitimidad de los conocimientos y experiencias previas del profesorado.

Finalmente, entenderemos por trabajo colaborativo aquel que, básicamente, reúna las siguientes características:

- Los contenidos preferentes de formación vienen dados por la realidad del centro y por las prácticas en curso.
- La metodología a emplear es la resolución de problemas.
- Los protagonistas de la formación son el centro y el profesorado.

3. Finalidades y objetivos del CEP

Sin perjuicio de las finalidades, objetivos, líneas de actuación..., que la Administración Educativa establezca y que este CEP asumirá plenamente, la meta hacia la que se encaminará toda nuestra actividad, o la razón de ser que motiva nuestro trabajo será:

Mejorar la formación teórica y práctica del profesorado y, consecuentemente, facilitar la mejora de la formación del alumnado, de sus aprendizajes y de sus resultados escolares.

Con este horizonte permanente, nos plantearemos los siguientes objetivos y estrategias para dinamizar la participación de la comunidad educativa:

1. Ámbito Formativo:

1. Desarrollar procesos de detección de necesidades basadas en el trabajo colaborativo, la implicación y el compromiso con la mejora.
2. Dar respuesta a las demandas de formación provenientes de diversas fuentes: centros, profesorado, Administración, CEP...
3. Lograr una mayor implicación de Equipos Directivos en la formación permanente del profesorado de su centro.
4. Mejorar la calidad de los Planes de Formación de los Centros.
5. Lograr una mayor implicación del profesorado en su proceso de formación permanente.
6. Potenciar metodologías y estrategias formativas que intensifiquen el compromiso, la colaboración y la difusión de las prácticas docentes de calidad.
7. Mejorar la formación del Equipo Asesor y el funcionamiento del CEP de forma que le permita enfrentarse a los retos y necesidades del profesorado de la zona.

2. Ámbito Administrativo y de Recursos:

8. Mejorar permanentemente las instalaciones, dotaciones y recursos de todo tipo del CEP.
9. Divulgar y potenciar el uso de los recursos existentes en el CEP por parte de la Comunidad Educativa.
10. Hacer un riguroso control del gasto que atienda a criterios de oportunidad, necesidad, calidad, eficacia...

11. Mejorar permanentemente en autonomía y solvencia en el manejo y mantenimiento de los recursos del CEP, con especial atención a todo lo relativo a la página web del mismo y a internet.

3. Ámbito Institucional y Relacional:

12. Colaborar con la Inspección Educativa en tareas que redunden en la mejora docente.
13. Colaborar con EOE y otras instituciones educativas en tareas que redunden en la mejora docente.
14. Crear y mejorar canales de información estables que posibiliten la comunicación y la colaboración entre la Comunidad Educativa y cualquier otro colectivo interesado en la educación.
15. Articular los procedimientos e instrumentos necesarios para mejorar y mantener una comunicación estable, rápida y fidedigna con toda la Comunidad Educativa y otros colectivos interesados en la educación.
16. Facilitar las condiciones necesarias que posibiliten un estrechamiento de las relaciones humanas y profesionales entre el personal del CEP, y entre éste y el Consejo de Centro, los centros y el profesorado de la comarca, la Comunidad Educativa y la Administración Educativa.
17. Establecer procedimientos estables de planificación, seguimiento, coordinación...de la actividad que vaya desarrollando el CEP.
18. Conseguir que el CEP se convierta en lugar de encuentro, diálogo e intercambio, así como en centro difusor de cultura.
19. Potenciar las aportaciones y corresponsabilidad del Consejo de Centro en la vida del CEP.
20. Propiciar y atender las colaboraciones con entidades y colectivos culturales y educativos principalmente. AMPAs, ONGs, MRP, Ayuntamiento, Asociaciones...

4. Objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo

4.1. Criterios para definir y priorizar objetivos a medio y corto plazo:

Premisas:

- Tendrán preferencia los objetivos que de forma directa o indirecta atiendan a la consecución, mantenimiento y/o desarrollo de las finalidades y objetivos generales del CEP.
- Atención a las líneas prioritarias de formación establecidas por la administración educativa en cualquiera de sus niveles.
- Concebir la formación como un proceso ligado a la práctica, por lo que habrá que ajustar la modalidad, contenidos etc. en función de la singularidad de los perceptores.

Criterios:

- Acciones que contribuyan al desarrollo y consecución de los objetivos marcados como preferentes en los respectivos Planes de Actuación.
- Acciones derivadas de proyectos de Formación en Centros, Grupos de Trabajo...
- Acciones que induzcan a procesos de reflexión sobre la práctica docente, que promuevan el trabajo cooperativo y que aporten soluciones realistas ajustadas a las necesidades del centro y del sistema educativo.
- Acciones que generen mejoras en la práctica educativa de inmediato traslado al aula o al centro.
- Acciones que promuevan la función directiva como liderazgo pedagógico comprometido con la escuela pública.
- Acciones formativas de calidad, viables y que supongan la elaboración de materiales curriculares.
- Ponencias e intervenciones de calidad y solvencia.
- Concordancia teórico-práctica entre ponencias.
- Acciones que se correspondan con metodologías y didácticas innovadoras, acordes con el Sistema Educativo.

- Acciones que impliquen el uso de las TICs.
- Acciones propuestas y consensuadas por el Equipo Asesor.
- Acciones que se organicen atendiendo a los diferentes grados de desarrollo profesional y compromisos contraídos.
- Acciones que favorezcan el intercambio de experiencias.
- Acciones que favorezcan el conocimiento de la realidad educativa de manera directa y que potencien la presencia del personal asesor en los centros.
- Especial sensibilidad a la hora de considerar actuaciones en centros y comarcas con peculiaridades muy específicas: Unitarias, CPRs, situación laboral del profesorado...

4.2. Criterios para la organización de actuaciones encaminadas a la consecución de los objetivos:

Criterios:

- La mayoría de las actividades deberían tener una parte de aplicación al aula/centro, analizando y valorando sus repercusiones.
- Consensuar las necesidades formativas con los claustros: establecer compromisos y prioridades, y centrar los esfuerzos en aspectos que impliquen a la totalidad o a la mayoría del claustro.
- Mejorar la planificación a fin de evitar saturaciones y coincidencias temáticas repetitivas.
- Diseñar intervenciones en los centros partiendo de premisas de actuación comunes pero adaptadas a las características propias de la etapa, centro, asesoría...
- Sondear previamente a la convocatoria la acogida de una actividad pueda tener.
- Adecuar el calendario de convocatoria de acciones formativas al de necesidades de los centros:
 - Trimestre 1: temáticas relacionadas con organización
 - Trimestre 2: temáticas relacionadas con metodología
 - Trimestre 3: temáticas relacionadas con evaluación
- Organizar al menos una actividad formativa en cada centro.
- Reducir el número de convocatorias de actividades generales y aumentar la atención directa al profesorado en sus centros.
- Proponer mejoras paso a paso, con un límite de contenidos y de tiempo abarcable y determinado.
- Con respecto a proyectos formativos y grupos de trabajo, convendría:
 - Conocer las temáticas con tiempo suficiente.
 - Ver las características del grupo y centro.
 - Dar el asesoramiento más adecuado para el desarrollo de la temática.
 - Buscar toda la implicación posible por parte de la asesoría.

- Intentar aplicar al centro todo lo desarrollado en el trabajo
- Buenas propuestas organizativas facilitan la puesta en marcha de propuestas metodológicas y curriculares.
- Plantear las intervenciones del equipo asesor en base a las memorias de autoevaluación de los centros, pruebas de diagnóstico...
- Evaluación de actividades: retroalimentación de valoraciones.
- Siempre que sea posible, cualquier acción formativa que se emplee debería enmarcarse dentro de un contexto o proceso más global: formación en centros.

Organización:

A efectos de ejemplificación, se toman objetivos presentes en planes de actuación anteriores del CEP de Orcera:

OBJETIVOS	ACTUACIONES	PLAZO
1. Elaborar y desarrollar un plan difusión y dinamización del trabajo colaborativo entre el profesorado.	Planificación y elaboración de materiales.	Sept.
	Estudio de centros.	Sept.
	Visitas previas a centros para establecer una relación inicial.	Oct.
	Explicación del modelo.	Oct.
	Constitución de grupo de trabajo de colaboradores y colaboradoras del CEP.	Oct.
	Inicio de procesos de autorrevisión y diagnóstico.	Nov.
2. Conseguir que todos los centros docentes elaboren sus planes de formación.	Presentación de propuesta de trabajo a equipos directivos.	Sept.
	Colaboración con servicios educativos, especialmente el de Inspección.	Oct.
	Facilitación de modelos y asesoramiento para la elaboración de los planes.	Oct.
3. Desarrollar acciones formativas contextualizadas en colaboración con el profesorado implicado.	Elaboración de instrumentos de recogida de información.	Sept.
	Desarrollo de proceso de detección de necesidades (permanente)	Curso
	Planificación consensuada de actuaciones: objetivos, contenidos, metodología, ponencias, duración...etc.	Curso
	Incardinación de las actuaciones en el Plan de Formación del Profesorado del Centro	Curso
	Desarrollo de las actuaciones.	Curso
	Evaluación de las actuaciones.	Curso
4. Programar actuaciones para la recopilación y difusión de materiales,	Campaña de captación y animación.	Oct.
	Facilitación de apoyos y recursos.	Curso
	Programación, y desarrollo de jornadas.	1/trimestre

experiencias y buenas prácticas educativas.	Apoyo a la generalización de buenas prácticas.	Curso
	Trabajo directo en el aula en colaboración con tutores y tutoras para la aplicación de mejoras en prácticas educativas.	1h/semana
5. Dar respuesta a las demandas formativas que surjan desde los diferentes ámbitos educativos.	Programación y desarrollo de actividades propuestas por el CEP. Selección de objetivos, contenidos, ponencias...	Curso
	Programación y desarrollo de actividades propuestas por la Administración Educativa. Selección de objetivos, contenidos, ponencias...	Curso
	Programación y desarrollo de actividades propuestas desde otros ámbitos. Selección de objetivos, contenidos, ponencias...	Curso
6. Facilitar la participación de los diferentes sectores de la Comunidad Educativa en las acciones formativas del CEP.	Programación de actividades específicas para padres y madres.	Feb.
	Inclusión de contenidos para padres y madres en actividades de formación del profesorado susceptibles de ello.	1/trimestre
	Programación de actividades comunes profesorado, AMPAS y alumnado.	1/curso
7. Elaborar y desarrollar un plan de formación del equipo asesor.	Formación y actualización permanente en trabajo colaborativo, dinámicas de grupos y acciones de dinamización y animación.	Curso
	Utilización las TICs en toda la gestión del CEP.	Curso
	Uso, mantenimiento, actualización y mejora de la web del CEP.	Curso
	Uso y manejo de los recursos tecnológicos del CEP.	Curso
	Participación en planes de formación provinciales y regionales.	Según convocat.

5. Protocolos adoptados para el seguimiento de la formación, así como para la detección de necesidades formativas

5.1. Justificación de la necesidad del diagnóstico:

Para intervenir en una realidad concreta con la intención de mejorarla es absolutamente imprescindible partir de un análisis lo más riguroso posible de esta realidad. Un análisis que, partiendo de costosos y laboriosos procesos de autocrítica ponga de relieve qué se está haciendo bien, qué se está haciendo regular y qué ámbitos son susceptibles de mejora. Por tanto, el diagnóstico de la situaciones es una actividad inicial, irrenunciable, base de todos los procesos posteriores.

Tener un buen diagnóstico de la comarca de actuación del CEP es tener buenos diagnósticos de los centros docentes que la componen. Ya se decía con anterioridad que la referencia básica es el centro, y ahora, en el momento de iniciar la andadura no es posible, ni conveniente bajo ningún concepto, dejarlo de lado. Por ello, los mayores esfuerzos deben ir dirigidos a ayudar a los centros a que realicen buenos diagnósticos de sí mismos, pues ellos serán la mejor fuente de información que nos permita elaborar el mapa formativo de la comarca.

Ahora bien, todo lo anterior hay que compaginarlo con la visión y las expectativas que el CEP y la administración educativa tienen con respecto al desarrollo de la formación permanente del profesorado.

5.2. Definición de referentes, criterios e indicadores:

Como queda dicho, el referente principal es el centro, el profesorado y las prácticas en curso. La revisión de lo que está aconteciendo, y la búsqueda de soluciones a los problemas que se detecten. Pero esta no es la única referencia, pues además, y desde ámbitos externos a los centros se pueden y deben realizar diagnósticos que complementen la visión total de la comarca.

Vayamos por partes.

Con respecto al diagnóstico del centro:

Es esta una actividad que realiza el Centro con la participación de todos y todas, y cuya finalidad es adquirir una visión lo más realista posible de la situación actual del mismo: de sus aspectos positivos y de sus aspectos negativos. La intención no es tanto elaborar informes técnicamente rigurosos como desencadenar procesos de diálogo y autorrevisión que desemboquen en una percepción compartida y ordenada de la realidad que, a su vez, permita un cambio progresivo y evolutivo de la misma, o, lo que es lo mismo, que permita disponer de un trayecto de desarrollo y mejora a corto, medio y largo plazo.

Un buen diagnóstico será aquel que:

- Parta de una exploración reflexiva sobre el pasado, presente y futuro del Centro.
- Se base en los sujetos y en su práctica, de forma que sea sentido como propio y pertinente, y no como una yuxtaposición a la realidad.
- Permita que el Centro no sólo consienta en ser diagnosticado, sino que sea el responsable de dicho autodiagnóstico, aun cuando haya colaboración por parte de asesores externos.
- Se realice en un tiempo establecido y en unas condiciones propicias.
- Permita que todos y todas ejerzan su derecho a expresar su opinión. Nadie debe arrojarle la función de determinar lo que ha sucedido, lo que sucede o lo que debería suceder.

Con respecto a otros diagnósticos:

Desde el CEP o desde cualquier otro ámbito de la administración educativa se pueden y se deben realizar diagnósticos que complementen el propio del centro y que exploren ámbitos o líneas de actuación que se deben potenciar en aras a la mejora educativa.

El CEP debe colaborar principalmente con los centros en la autorrevisión y diagnóstico que estos hagan y en la búsqueda de soluciones y recursos. Pero al mismo tiempo debe actuar con una perspectiva más global, pues nuestra comarca se inserta en otra realidad mayor, con unas exigencias y expectativas sociales más amplias.

La información obtenida de los centros y del profesorado debe completarse con la de otras fuentes, entre ellas: el propio CEP, la DGIEFP, el Servicio de Ordenación Educativa, el Servicio de Inspección y otros servicios de la Delegación de Educación.

Así, con todos los datos, se podrá tener una visión lo más completa posible del desarrollo de la formación de la zona, de las posibilidades que se nos ofrecen y de las necesidades que se deben atender.

Para la realización de este tipo de diagnóstico es importante partir del marco legal que regula el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado y de los referentes que en el se establecen o se establezcan, que tendrán su correspondiente reflejo en el Plan de Actuación del CEP, como es el caso del plan correspondiente al curso actual.

5.3. Procedimientos para la recogida y análisis de la información y para la elaboración de conclusiones:

Conviene también aquí diferenciar entre el procedimiento a seguir en caso del diagnóstico del centro y otros diagnósticos.

Con respecto al diagnóstico del centro:

Los procedimientos para la recogida y el análisis de la información deben estar siempre presididos por el diálogo y la confianza que se establezca con las fuentes de información que se consulten. Cualquier tipo de proceso diagnosticador debe iniciarse con una visita al centro y una explicación de los objetivos que se persiguen. Se trata de hacer entender el mensaje y de predisponer al profesorado para el debate y la aportación de ideas. Se trata de conseguir un buen clima en el que la colaboración sea posible.

Al iniciar un proceso de diagnóstico podemos encontrarnos con dos situaciones de partida:

- Centros o grupos que realizan una revisión específica, centrada en alguna parcela o ámbito de mejora previamente decidido.
- Centros o grupos que realizan una revisión general.

En el primer caso, habría que asegurarse que la parcela de mejora ha sido convenientemente seleccionada, que es considerada como prioritaria por todos y todas y que ha partido de un proceso interno de reflexión y análisis. De no ser así, estaríamos iniciando el proceso en falso, lo que puede resultar enormemente contraproducente, máxime en un modelo de trabajo que, como queda dicho, se basa en el compromiso y en sentido de apropiación que cada individuo adquiera. En estos casos convendría iniciarlo todo desde el principio, es decir, realizar un diagnóstico general del que se deriven parcelas o ámbitos de mejora priorizados.

En todo caso, e independientemente de la situación de partida, el procedimiento a seguir en la elaboración del diagnóstico podría ser el siguiente:

1. Reflexión individual sobre logros/necesidades.
2. Comunicar y compartir las visiones individuales en grupos de trabajo.
3. Comunicación por parte de cada grupo al claustro.
4. Debate común: creación de una relación de logros y necesidades del centro, categorización de los mismos y priorización.

En el debate conviene no perder de vista el objetivo que se persigue, que no es otro que generar un conjunto de grandes temas de los que, posteriormente, se seleccionarán parcelas o ámbitos preferentes de mejora.

Hecha la categorización aludida más arriba, dispondremos de sendos mapas ordenados que reflejen la realidad del Centro:

- Mapa de Logros:
conviene trabajarlo para percibir que no solo partimos del déficit, sino de un análisis realista en el que también se resaltan los aspectos positivos de la vida del Centro.
- Mapa de Necesidades:
grandes parcelas, ámbitos o temas y subtemas sobre los que trabajar. El paso inmediato será priorizarlos.

Priorizar es determinar y seleccionar las parcelas o ámbitos de mejora preferentes. Se trata de conseguir que el Centro/grupo disponga de un mapa programático de cambio y mejora a corto, medio y largo plazo. En esta actividad, como en cualquier otra de todo el proceso, no debe rehuirse el debate y las discrepancias. El objetivo es llegar a priorizar temas de forma consensuada, si es por todo el Centro, mejor que mejor, si no, por Ciclos, Departamentos...

El desarrollo de la sesión o sesiones de priorización podría consistir en lo siguiente:

1. Breve explicación del proceso de priorización.
2. Priorización individual.
3. Composición y organización de grupos.
4. Priorización grupal.
5. Puesta en común y toma de decisiones.

Por último, las fuentes de información a consultar pueden ser muy variadas:

- Evaluaciones externas e internas.
- Documentos del Centros, cuestionarios, bibliografía, comparativas, etc..
- El profesorado, sus conocimientos y experiencias. A este respecto conviene tener presentes algunas limitaciones que hemos de tratar de superar, como son:
 - Asumir la actividad como absolutamente necesaria y posicionarse positivamente con respecto a la misma.
 - Tratar de paliar en la medida de lo posible un exceso de subjetividad que pueda dificultar la captación de todo lo que está pasando en el Centro.
 - Evitar el posible ocultamiento, consciente o inconsciente de aspectos importantes en la vida del Centro, lo que puede conducir a un falseamiento de la realidad y, consiguientemente, a iniciar el proceso en falso con todos los peligros que ello conllevaría.

Con respecto a otros diagnósticos:

Los procesos de recogida y análisis de la información, así como los instrumentos que se utilicen, no tienen por qué diferir de los empleados en la autorrevisión descrita anteriormente. Sólo requerirán de las adaptaciones precisas según los casos.

La variación está en que los temas de trabajo vienen, en este caso, ya predefinidos. No se trata de diagnosticar sobre el centro en su totalidad, sino solo sobre los referentes que externamente se nos prefiguran. Aquí el trabajo previo ineludible, si queremos obtener resultados fiables, consiste en vencer resistencias y convencer al profesorado de la conveniencia de trabajar sobre líneas de actuación que, en cierta manera, pueden considerarse extrañas al centro y a la realidad en que está inmerso.

En este sentido es destacable la importancia de la opinión que el equipo del CEP tenga sobre las necesidades formativas de la comarca y las mejoras que el CEP requiera, derivada del profundo conocimiento que de todo ello ha de tener. Esto permitirá, a través de los procedimientos e instrumentos que en cada momento se determinen, establecer unas líneas de actuación y de mejora, bien complementarias, bien supletorias de carencias no demandadas por ningún otro sector.

Resultados finales:

- Por un lado, el objetivo final es conseguir que los centros elaboren sus planes de formación y que los sientan como propios.
- Por otro lado, se trata de que desde el CEP se haga una oferta formativa atractiva que dé cabida a las necesidades de formación:
 - Demandadas por los centros y el profesorado.
 - Detectadas por el propio CEP.
 - Establecidas como líneas de actuación preferente por la administración educativa y sus distintos servicios.
- La finalidad es conseguir que exista una estrecha conexión entre los planes de formación de los centros y el Plan de Actuación del CEP, como aglutinador de todas las demandas formativas.

Recogida de datos:

PLAN DE ACTUACIÓN --/ PREVISIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS

A. PROPUESTAS DEL CEP

1. ACCIONES FORMATIVAS COMARCALES

ÁMBITO		NIVELES EDUCATIVOS	
CÓDIGO	TÍTULO/DESCRIPCIÓN	MODALIDAD	TEMPORALIZACIÓN

2. ACCIONES FORMATIVAS EN CENTROS

ÁMBITO		NIVELES EDUCATIVOS	
CÓDIGO	TÍTULO/DESCRIPCIÓN	MODALIDAD	TEMPORALIZACIÓN

3. OTRAS ACCIONES FORMATIVAS

ÁMBITO		NIVELES EDUCATIVOS	
CÓDIGO	TÍTULO/DESCRIPCIÓN	MODALIDAD	TEMPORALIZACIÓN

B. PROPUESTAS DE LOS CENTROS DOCENTES

ÁMBITO		NIVELES EDUCATIVOS	
CÓDIGO	TÍTULO/DESCRIPCIÓN	MODALIDAD	TEMPORALIZACIÓN

C. PROPUESTAS DE OTROS SERVICIOS EDUCATIVOS

ÁMBITO		NIVELES EDUCATIVOS	
CÓDIGO	TÍTULO/DESCRIPCIÓN	MODALIDAD	TEMPORALIZACIÓN

6. Equipo Asesor

6.1. Asesorías de Referencia

El papel que juegan las asesorías en los procesos formativos es de vital importancia. Conforme sea el contacto con los centros y con el profesorado la capacidad de influencia será mayor o menor. Estrechar lazos con el profesorado, colaborar, ayudar, capacitar, generar complicidades (sin que supongan abandono de las posiciones de cada cual) pueden contribuir muy significativamente a generar un clima en el que el aprendizaje mutuo sea factible y en el que la formación permanente vaya instalándose en la cultura del centro como elemento fundamental. Conscientes de ello, en este CEP se viene apostando desde hace años por la figura del Asesor o Asesora de Referencia que, ahora, finalmente, viene recogida en el Decreto 93/2013.

A continuación se detallan modelos de planificación y asignación de centros. La asignación de tareas y los criterios (tanto para centros como para tareas) se contemplan en el apartado 8.3.

Planificación de funciones:

ASESORÍAS DE REFERENCIA PLANIFICACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES				
Decreto 93/2013	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	ACTUACIONES	RESPONSABLES	CALEND.
BLOQUE 1: PARTIC. EN EL CENTRO	Art.57. Los ETCP, DFEIE y análogos contarán para las realización de sus funciones con la colaboración de un asesor o asesor de referencia.	1. Comunicar a la dirección de los centros las asesorías de referencia que les corresponde y la necesidad de contar las asesorías para todo lo relacionado con formación del profesorado.	1-2: Director CEP	1-2: hasta 02/10
	Art.58.2. El asesor o asesora de referencia participará en las reuniones que se convoquen en los centros docentes para la elaboración del plan de formación del profesorado y, asimismo, participará en el seguimiento de dicho plan, pudiendo plantear posibles modificaciones y la introducción de estrategias y procedimientos que contribuyan a la mejora de los planteamientos iniciales	2. Comunicar a la dirección de los centros la necesidad de convocar a las asesorías de referencia a todas las reuniones de los equipos encargados de la formación del profesorado y las prerrogativas que tienen. 3. Establecer calendario de trabajo. 4. Sesiones de diagnóstico y elaboración.	3-4-5: ETCP/DFEIE/ASES.	3: sep./oct. 4: nov.

	y a la consecución de los objetivos previstos. Art.58.3. El asesor o asesora de referencia asistirá, previa convocatoria de la dirección del centro docente, a las reuniones de los órganos colegiados o de coordinación docente del mismo, con voz pero sin voto, cuando esté previsto tratar asuntos relacionados con la formación del profesorado.			
BLOQUE 2: PLAN DE FORMAC.	Art.58.1.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. Art.58.1.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. Art.58.1.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. Art.58.1.f) Velar para que se incluyan en el plan de formación del profesorado de los centros educativos actividades formativas que den respuesta a las necesidades de formación detectadas en la evaluaciones realizadas en el mismo.	1. Reunión de trabajo inicial para informar de novedades legislativas y establecer la situación de partida en que está el centro en lo que al plan de formación se refiere y las actuaciones subsiguientes. 2. Consultar resultados de evaluaciones del centro y establecer necesidades formativas. 3. Elaboración del plan de formación. 4. Implicar, en su caso, a la Inspección. 5. Elaborar un informe sobre las líneas estratégicas y realizar una propuesta de inclusión de dichas líneas en el plan de formación 6. Sesiones periódicas de valoración y seguimiento de actuaciones. 7. Desarrollar jornadas formativas continuadas a la largo del curso con responsables de formación de la comarca.	1-2-3: ETCP/DFEIE/ASES. 4: ASES./INSPECC. 5: ASES. 6: ETCP/DFEIE/ASES. 7: ASES./PROFES.	1: sep. 2-3: sep./oct. 4: sep./oct. 5: nov. 6: 1/trimestre 7: 1 ses./trim.
BLOQUE 3: INFORMAC. Y DIFUSIÓN	Art.58.1.d) Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos sobre las buenas prácticas existentes en otros centros, con objeto de favorecer su conocimiento y aplicación. Art.58.1.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 competencias básicas por el	1. Realizar mapa de buenas prácticas de la comarca, y en su caso, de la provincia. 2. Ídem con innovaciones didácticas relacionadas con el currículo y las CCBB. 3. Programar jornadas formativas e informativas para favorecer la puesta en práctica de mejoras educativas. 4. Establecer un procedimiento de actualización y recogida de novedades. 5. Difusión, intercambio y comunicación sitio web del CEP 6. Informar al CEP de los diferentes planes de formación de los centros en el contexto del seguimiento general del Plan de Actuación del CEP. 7. Facilitar información a la Red Andaluza de	1-2-3-4-5-6: ASES.	1-2: dic. 3: 2/3 trimestre 4: nov. 5: curso 6: curso 7: a demanda

	alumnado y prestar asesoramiento sobre como implementarlas en su práctica.	Formación Permanente.		
	Art.58.1.g) Informar al equipo técnico de formación de los centros de profesorado 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.			
BLOQUE 4:	Art.58.1.h) Cualquier otra que le sea atribuida por Orden de la persona titular de la Consejería competente en material de educación.			
OTROS				

Asignación de centros:

ASESORÍAS DE REFERENCIA CURSO ----	
CENTRO	ASESORÍA DE REFERENCIA
EI (0-3) CARMEN DE MICHELENA (BEAS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
EI (0-3) LA PTA. DE SEGURA (LA PUERTA)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
EI (0-3) LOS PINOS (ORCERA)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
EI (03) LA ARDILLA (SEGURA-C.NUEVOS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
EI (0-3) GLORIA FUERTES (SILES)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
EI SAN FERNANDO (BEAS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CEIP VÍCTOR GARCÍA HOZ (BEAS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES SIERRA DE SEGURA (BEAS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
RE VLA PARAÍSO (BEAS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CPR SANTIAGO APÓSTOL (+ZONA SANT.)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES VILLA DE SANTIAGO (SANTIAGO)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
RE MIRASIERRA (SANTIAGO)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CEIP STA. TERESA (SILES)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES DR. FCO. MARÍN (SILES)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CEIP SAN BLAS (LA PUERTA)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES PTA. DE LA SIERRA (LA PUERTA)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CPR STA. Mª DE LA PEÑA (ORCERA)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES GANDHI (ORCERA)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CEIP SAN ISIDRO+PEÑOLITE (EL PUENTE)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES GUADALIMAR (EL PUENTE)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CEIP FCO. VÍLCHEZ (EL ARROYO)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES FUENTEBUENBA (EL ARROYO)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CPR SIERRA DE SEGURA (C.NUEVOS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
IES EL YELMO (C.NUEVOS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CEIP Nª Sª DE LA ASUNCIÓN (HORNOS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CPR EL COLLAO (TORRES)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CPR ALTO GUADALQUIVIR (C.RÍOS)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos
CENTROS DE ADULTOS (COMARCA)	Nombre / Correo electrónico /Teléfonos

6.2. La coordinación del equipo asesor

Sin perjuicio de lo que al respecto establece la normativa, se considera que el asesor o asesora forma parte de un equipo de trabajo destinado a planificar y actuar; equipo del que demanda y al que ofrece colaboración. En este sentido se pueden concretar una serie de tareas que determinan y conforman el perfil del asesor hoy en día:

- Conocer el funcionamiento de los centros y de los grupos de profesorado para detectar, analizar y priorizar sus necesidades y demandas de formación.
- Establecer contactos entre el profesorado y entre este y profesionales expertos, que permita la aportación de recursos novedosos y actualizados, que se adapten y respondan a las necesidades detectadas por el profesorado
- Proponer y colaborar tanto en actividades de formación a grupos autónomos como en el diseño y desarrollo de planes de formación en Centros.
- Participar en el diseño, organización, planificación, desarrollo y seguimiento y evaluación de acciones formativas que se deriven del plan de actuación del CEP, así como del resto de las tareas que determinan la organización y el funcionamiento del CEP. Esto está en consonancia con una visión del centro de trabajo ya definida con anterioridad y que se caracteriza básicamente por:
 - El centro como unidad de trabajo y mejora coordinada. Análisis y reflexión de todo lo que ocurre en el centro con la finalidad de mejorar conjuntamente la cultura del mismo.
 - Interdependencia y objetivos comunes frente al aislamiento de estructuras celulares.
 - Protagonismo de la personas que trabajan en el centro: de sus prácticas, conocimientos y actitudes ante la mejora compartida.
- Para todo ello y de forma sistemática se realizarán reuniones de trabajo semanales:
 - De coordinación del Equipo Asesor: a las que se unirá cuando sea conveniente la Dirección del centro y el PAS que se estime conveniente.
 - De coordinación general del CEP: Equipo Asesor, Equipo Directivo y, en su caso, Auxiliar Administrativo.
- De todas estas reuniones se levantarán las actas correspondientes.
- Los acuerdos alcanzados serán vinculantes y se recogerán en un documento específico.

6.3. Necesidades de formación del equipo asesor:

Sería conveniente que todo el equipo humano del CEP, y no sólo el equipo asesor, se embarcara año tras año en procesos formativos colaborativos según el siguiente modelo aproximado:

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN	CALENDARIO
- Análisis del centro y detección de necesidades de mejora. - Priorización.	Junio/Julio curso anterior

2. ÁMBITOS DE MEJORA PRIORIZADOS	CALENDARIO
1...	Periodo de tiempo que se le va a dedicar
2...	Periodo de tiempo que se le va a dedicar
3...	Periodo de tiempo que se le va a dedicar
...	Periodo de tiempo que se le va a dedicar

3. PLANIFICACIÓN ANUAL			
ÁMBITO DE MEJORA 1:-----			
PROBLEMAS A SOCIALIZAR	TAREAS PROPUESTAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.1...	1.1.1...		
	1.1.2...		
	1.1.3...		
1.2...	1.2.1...		
	1.2.2...		
	1.2.3...		
1.3...	1.3.1...		
	1.3.2...		
	1.3.3...		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL ÁMBITO DE MEJORA			
RESULTADOS OBTENIDOS	DIFICULTADES ENCONTRADAS	PROPUESTA DE MEJORA	

En cualquier caso, los ámbitos de mejora habrán de relacionarse, al menos, con temáticas afines a:

- Trabajo colaborativo.
- Habilidades sociales y dinámica de grupos.
- Nuevas Tecnologías
- Competencias básicas.
- Metodologías innovadoras.
- Líneas estratégicas de la Consejería y similares.

6.4. Criterios pedagógicos y organizativos para la asignación a los centros de un asesor o asesora de referencia

Criterios:

En cuanto a la asignación de tareas y funciones de los componentes de Equipo Asesor las mismas se determinarán de manera consensuada, en función de las necesidades y de compromisos adquiridos por el CEP. Así se considerarán criterios de idoneidad en función de la especialidad de cada asesor en cuanto a actuaciones de áreas y etapas específicas se refiere, también se atenderá a las experiencias previas del asesor/asesora y a los temas que exprese sean de su interés

Por otra parte la asignación de centros, Grupos de Trabajo u otro tipo de actividades determinarán una serie de responsabilidades a las personas que corresponda, no considerando la actuación en exclusiva para un asesor/a sino que prevaleciendo el principio de colaboración y apoyo se podrá intervenir lo miembros del equipo que se precise. En suma pues, las tareas propias del desarrollo del Plan del CEP, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades que la normativa y el ROF les asigne se repartirán atendiendo a los siguientes criterios:

- Conocimiento y nivel de experiencia del tema en cuestión.
- Reparto equitativo de carga de trabajo. Grado de complejidad de la función a desarrollar.
- Acuerdo de equipo.
- Voluntariedad.

Asignación de tareas y centros:

➤ Con respecto a ámbitos o tareas:

- ✓ Cada ámbito/tarea tendrá un asesor de referencia.
- ✓ Dichos ámbitos no se computarán directamente a la hora de establecer la carga de trabajo, sino a través de las acciones formativas que al respecto se convoquen.

- ✓ Tareas que no tienen reflejo en acciones formativas y que sí se computarán:
 - Dirección
 - Subdirección (incluye protección de datos y autoprotección).
 - Apoyo y mantenimiento tecnológico.
 - Otras sobrevenidas (se asignarán en función de la carga de trabajo existente).

➤ Con respecto a Centros:

- ✓ Cada centro tendrá un asesor/a de referencia.
- ✓ El reparto de centros se hará atendiendo a las etapas educativas, sin exclusividad...
- ✓ La puntuación de los centros se hará en función de su tradición formativa.

➤ Reparto de Centros:

CENTROS	ASESORÍA DE REFERENCIA	PUNTUACIÓN			
		F	D	P	T
EI (0-3) CARMEN DE MICHELENA (BEAS)			2		
EI (0-3) LA PTA. DE SEGURA (LA PUERTA)			0'5		
EI (0-3) LOS PINOS (ORCERA)			0		
EI (03) LAARDILLA (SEGURA-C.NUEVOS)			0'6		
EI (0-3) GLORIA FUERTES (SILES)			1'9		
EI SAN FERNANDO (BEAS)			2		
CEIP VÍCTOR GARCÍA HOZ (BEAS)			2		
IES SIERRA DE SEGURA (BEAS)			2		
RE VLAPARAÍSO (BEAS)			2		
ZUMETA-SEGURA (MILLER-SANTIAGO)					
NAC. DEL SEGURA (PONTONES-SANTIAGO)					
PINO GALAPÁN (LA MATEA-SANTIAGO)					
CPR ALTO SEGURA (SANTIAGO)			4		
IES VILLA DE SANTIAGO (SANTIAGO)			4		
RE MIRASIERRA (SANTIAGO)			4		
CEIP STA. TERESA (SILES)			1'9		
IES DR. FCO. MARÍN (SILES)			1'1		
CEIP SAN BLAS (LA PUERTA)			0'5		
IES PTA. DE LA SIERRA (LA PUERTA)			0'5		

CPR STA. M ^a DE LA PEÑA (ORCERA)		0		
IES GANDHI (ORCERA)		0		
CEIP SAN ISIDRO+PEÑOLITE (EL PUENTE)		1		
IES GUADALIMAR (EL PUENTE)		0'9		
CEIP FCO. VÍLCHEZ (EL ARROYO)		0'9		
IES FUENTEBUENBA (EL ARROYO)		0'9		
CPR SIERRA DE SEGURA (C.NUEVOS)		0'8		
IES EL YELMO (C.NUEVOS)		1'3		
CEIP N ^a S ^a DE LA ASUNCIÓN (HORNOS)		0'4		
CPR EL COLLAO (TORRES)		1'5		
CPR ALTO GUADALQUIVIR (C.RÍOS)		0'8		
CENTROS DE ADULTOS (COMARCA)		1		

- ✓ F= valoración de la formación del curso anterior.
- ✓ D= distancia km. Ida/ 20 (+ 1 por Santiago y Coto Ríos)
- ✓ P= profesorado/ 20
- ✓ T= Total (F+D+P)

➤ **Reparto de ámbitos o tareas:**

ÁMBITOS O TAREAS	RESPONSABLE	PUNTUACIÓN
DIRECCIÓN		120
SUBDIRECCIÓN		60
APOYO Y MANTENIMIENTO TECNOLÓGICO		20
PLAN DE LECTURA Y BIBLIOTECAS		5 + según Acc.Form.
EDUCACIÓN INFANTIL		5 + según Acc.Form.
EDUCACIÓN ESPECIAL		5 + según Acc.Form.
EDUCACIÓN AMBIENTAL		5 + según Acc.Form.
FPE		5 + según Acc.Form.
COMPETENCIAS BÁSICAS INF./PRIMARIA		5 + según Acc.Form.
COMPETENCIAS BÁSICAS SECUNDARIA		5 + según Acc.Form.
CULTURA EMPRENDEDORA		5 + según Acc.Form.
FUNC. DIRECTIVA/ORG. ESCOLAR		5 + según Acc.Form.
TICS		5 + según Acc.Form.
INTERCULTURALIDAD/EUROPA		5 + según Acc.Form.
BILINGÜISMO		5 + según Acc.Form.
CONVIVENCIA/PAZ/COEDUCACIÓN		5 + según Acc.Form.

RIESGOS Y SALUD LABORAL		5 + según Acc.Form.
COMUNIDADES DE APRENDIZAJE		5 + según Acc.Form.
GESTIÓN DE GGTT		según grupos
OTRAS TAREAS SOBREVENIDAS		por determinar

Determinación de la carga de trabajo:

➤ Parámetros generales:

1. ÍNDICE DE COMPLEJIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS						
MODALIDAD					HORAS COORDINACIÓN	NÚMERO PARTICIPANTES
OT EXT	OT CEP	CS	GT	FC	- 0.1 x hora	- 0.1 x participante
1co 2pr	2co 4pr	4co 6pr	4 7v	10		
co: comarcal / pr: provincial v: valoración cualitativa						

2. OTRAS TAREAS COMPUTABLES					
1.PONENCIAS	2.ELAB. MATERIALES FORMATIVOS	3. TUTORÍAS ON-LINE Y SIMILARES	4. CENTROS DE REFERENCIA	5. TAREAS DIVERSAS	6. APOYOS PEDAGÓGICOS GGTT/FOC Y OTRAS ACTIVIDADES
- Originales: 0.5 x hora - Repetidas: 0.2 x hora	- 0.4 x hora	- 0.2 x hora	- 5 x centro - 1 x unitarias	- 5 x tarea	- 1 x apoyo o 0'2 x hora - Subdirección= 60 - Dirección= 120

➤ Ajuste personal (ejemplo):

ASESORÍA	TÍTULO DE LA ACTIVIDAD	CÓDIGO	M	H	P	IND. COMP.	
X	PRÁCTICAS CON LA PLATAFORMA SÉNECA-PASEN	132321GE01	TEL	15	34	2+1,5+3,4	6,9
	ORAL PRACTISE FOR BASIC USERS	132321GE07	C	40	20	2+4+2	8
	READING PRACTICE	132321GE08	C	40	20	2+4+2	8
	APLICACIONES TIC PARA PRIMARIA: BLOGS	132321GE11	CSP	6	20	2+0,6+2	4,6
	APLICACIONES TIC PARA SECUNDARIA	132321GE12	C	24	20	2+2,4+2	6,4
	TIC PARA ASESORES/AS	132321GE13	CSP	24	11	2+2,4+1,1	5,5
	MEJORA MULTIDISCIPLINAR	132321GE36				2	2
	CREACIÓN DE MATERIALES EDUCATIVOS PARA LA PDI PROMETHEAN CON ACTIVEINSPIRE	1299CM018	FAD	40	120	4+4+12	20
	SUBTOTAL						161,4
OTRAS ACTUACIONES COMPUTABLES				TOTAL CARGA DE TRABAJO			
TIPO	REFERENCIA	H	IC	Subtotales 1 y 2			
5	4 TAREAS		20				
4	4 CENTROS		20				
3	132321GE01	15	3				

1	132321GE07	40	20	145.7
1	132321GE11	2	1	
1	132321GT008	3	1,5	
1	132321GE13	12	6	
3	1299CM018	40	8	
1	132321GE12	24R	4,8	
SUBTOTAL 2			84,3	

6.5. Estrategias para la dinamización, apoyo y asesoramiento de grupos, centros y colectivos profesionales

Con carácter general, se entiende que es necesario:

- Establecer un plan consensuado de actuación de todo el equipo asesor del CEP, bajo el liderazgo de la dirección del mismo.
- Revalorizar la figura del asesor, lo que únicamente se consigue a base de ganar la confianza del profesorado mediante la responsabilidad y el compromiso con el trabajo bien hecho.
- Dominar dinámicas de grupos y técnicas de animación. Para ello será necesaria una permanente actualización y formación, así como el análisis conjunto de actuaciones.

En relación con el trabajo directo con el profesorado, la actuación de las asesorías de formación debe estar caracterizada por el diseño y desarrollo de actividades adecuadas a la diversidad de los docentes, entendida esta en su más amplia consideración, y del medio en el que actúa. Para ello habrá que establecer una gradación en cuanto a los fines a conseguir y a las estrategias a utilizar. Desde aquellas mas tradicionales como puede ser un curso presencial de introducción, a una programación para atender a centros con proyectos más tecnificados, pasando por atención a Grupos de Trabajo, jornadas, encuentros o asesoramiento puntual y personalizado, e, incluso, la intervención directa en el aula.

La actuación de las asesorías en este caso deberá centrarse en la colaboración y ayuda al profesorado para constituirse como grupos o equipos de investigación-acción donde se reflexione sobre la propia práctica y sobre la realidad de las aulas, pues el cambio educativo será real y efectivo sólo cuando se haya producido un cambio en dichas prácticas.

La relación que las asesorías establezcan con sus centros de referencia (según práctica habitual de CEP de Orcera), tenderá a abrir vías de comunicación valiosas para posibilitar de una manera bidireccional el establecimiento y la consolidación de relaciones: dar información, recibir y hacer aportaciones, así como impulsar la participación del profesorado de la zona y reforzar la presencia del CEP en los centros educativos.

Para establecer las relaciones entre el CEP y el centro y para asegurar la coordinación entre ambos es imprescindible prever las acciones a realizar, manteniendo consensos en el centro y planificándolas en el seno del Equipo

Asesor. De aquí cabe inducir la necesidad de instaurar un apoyo sistemático y continuado por parte de las asesorías, actuando como dinamizadoras y colaboradoras del trabajo en equipo. A modo de ejemplo:

ACTUACIONES	RECURSOS	RESPONSABLES
Dinamización y apoyo a los GGTT comarcales	Visitas Correspondencia Dotación material y económica Página web	Dirección Equipo Asesor
Regulación interna del funcionamiento de GGTT: revisión y elaboración de documentación	Correspondencia Soporte informát. Página web	Dirección Equipo Asesor
Encuentros/jornadas de profesionales de Ed. Secundaria por áreas	Correspondencia Visitas Detección de necesidades Página web	Asesores de Secundaria
Encuentros/jornadas de profesionales de Ed. Infantil, Ed. Primaria, Internivelares...	Correspondencia Visitas Detección de necesidades Página web	Asesora de Infantil
Red comarcal, provincial, regional...	Página web	Equipo Asesor Coordinadores
Asesoramiento, seguimiento y elaboración de informes	Visitas Documentación Materiales Página web	Equipo Asesor Coordinadores
Revisión, selección y valoración de materiales elaborados y experiencias para su publicación en página web, boletines, revistas y como fondo de recursos del CEP	Materiales Página web Informacep Perspectiva CEP Página web	Dirección Equipo Asesor
Creación de foros de trabajo virtuales destinados al profesorado de la comarca	Página web	Equipo Asesor Coordinadores/as
Encuentros/jornadas comarcales, provinciales de profesorado miembro de GGTT	Materiales Comunicaciones Ponencias Página web	Coordinadores/as Asesores/as
Acciones formativas programadas y sobrevenidas que contribuyan al desarrollo de GGTT y Redes	Los propios de cada acción Página web	Dirección Equipo Asesor Coordinadores/as
Redes internas (coordinación etapa/ciclo), redes locales (coordinación niveles); redes comarcales, provinciales...	Página web y espacios virtuales creados al respecto	Equipos directivos Equipo asesor Coordinadores Claustros
Dinamización y apoyo a los proyectos de Formación en Centros comarcales	Visitas Correspondencia Dotación material y económica Página web	Dirección CEP Equipo Asesor Coordinadores Jefes de Estudio
Regulación interna del funcionamiento de los proyectos de	Correspondencia	Dirección CEP Equipo Asesor

Formación en Centros: revisión y elaboración de documentación	Soporte informát. Página web	
Asesoramiento, seguimiento y elaboración de informes	Visitas Documentación Materiales Página web	Equipo Asesor Coordinadores
Revisión, selección y valoración de materiales elaborados y experiencias para su publicación en página web, boletines, revistas y como fondo de recursos del CEP	Materiales Página web Informacep Perspectiva CEP Página web	Dirección CEP Equipo Asesor
Creación de foros de trabajo virtuales destinados al profesorado de la comarca	Página web	Equipo Asesor Coordinadores/as
Red comarcal, provincial, regional...	Página web	Equipo Asesor Coordinadores
Encuentros/jornadas comarcales, provinciales... de profesorado miembro de Proyectos de Formación en Centros	Materiales Comunicaciones Ponencias Página web	Coordinadores/as Jefes de Estudio Asesores/as
Diseño y coordinación de acciones formativas derivadas de proyectos de Formación en Centros	Visitas Documentación Los propios de cada acción Página web	Equipo Asesor Coordinadores Jefes de Estudio
Diseño de acciones específicas sobre Formación en Centros	Los propios de cada acción Página web	Dirección CEP Equipo Asesor Coordinadores/as
Acciones formativas programadas y sobrevenidas que contribuyan al desarrollo de Proyectos de Formación en Centros y las redes que se generen.	Los propios de cada acción Página web	Dirección CEP Equipo Asesor Coordinadores/as

6.6. Intercambio y difusión de conocimientos y experiencias:

Estrategias básicas para favorecer el intercambio y la difusión de conocimientos y experiencias serán:

- Mantener contacto permanente con grupos, profesores, centros, planes, proyectos: saber qué se hace y cómo se hace.
- Crear, mantener y potenciar el uso de espacios virtuales para enlaces, recursos existentes, colgar nuevos recursos (repositorio), consultas, opiniones...
- Desarrollar encuentros de difusión de buenas prácticas educativas: zonales, provinciales...
- Difundir y poner al alcance de todos y todas buenas prácticas, provengan de donde provengan. El aprendizaje que se consigue es el que más llega y más

gusta al profesorado: el que transmiten los propios compañeros y compañeras.

El CEP debe consolidar su función de lugar de encuentro, de intercambio y de foro de debate profesional, poniendo a disposición del profesorado todos sus recursos e informando de convocatorias y eventos que tengan lugar en todos los ámbitos. En este sentido hay que destacar la preponderancia que se le concede a la página web del CEP, como instrumento para dinamizar y asesorar a grupos, centros y colectivos, medio para difundir experiencias y poner en conexión al profesorado. También será un archivo documental y de recursos al que se pueda acceder desde cualquier centro docente. Por otra parte agilizará la participación en actividades de formación, el estado de la misma y la documentación aportada.

Se pretende el crear un red de formación compartida en la que el profesorado tenga la posibilidad de dar y recibir información, solicitar ayuda o dar respuesta sobre cualquier temática.

Por último, apuntar que toda la participación y trasvase de conocimiento que se haga, independientemente de su origen y de su finalidad, se hará mediante los canales tradicionales, con una atención muy especial a la página web del CEP e internet, pues dicha página, como resulta evidente a estas alturas del presente proyecto, la consideraremos como herramienta principal que articula la información, gestión y formación del CEP, sin que esto suponga, en ningún caso, olvidar o dejar de lado las relaciones directas y personales, sino todo lo contrario: las nuevas tecnologías deben ser precisamente elementos coadyuvantes de las relaciones personales que se establezcan entre el CEP y la Comunidad Educativa.

6.7. Participación del Equipo Asesor en actividades formativas

La formación y autoformación del equipo asesor se articulará en idénticas condiciones que las del resto del profesorado.

En este sentido, cabrán distinguir dos tipos de actividades:

Actividades de carácter obligatorio

1. Se desarrollarán en el horario que la propia actividad determine, sea lectivo o no lectivo.
2. Todos los gastos correrán a cargo de la Administración Educativa (CEP, D.G. ...)
3. Se tendrá derecho a la certificación correspondiente.
4. Se consideran actividades de carácter obligatorio:

- a) Las organizadas por la Red de Formación (provincial o regional) y dirigidas al personal de los CEPs.
- b) Excepcionalmente, otras actividades que, a juicio de la Dirección del CEP, resulten de especial interés para la mejora del mismo.

Actividades voluntarias:

1. Se desarrollarán en horario no lectivo.
2. En el supuesto de que se desarrollen total o parcialmente en horario lectivo, la asistencia a las mismas habrá de contar con la autorización administrativa correspondiente.
3. Los gastos que ocasionen no serán asumidos por los CEPs, salvo que se trate de acciones incluidas en sus Planes de Actuación, en cuyo caso se registrarán por las condiciones generales de cada actividad en sí.
4. Los gastos ocasionados por la participación en acciones formativas no incluidas en los Planes de Actuación de los CEPs podrán sufragarse a partir de las convocatorias de ayudas públicas correspondientes.
5. Se tendrá derecho a la certificación correspondiente.
6. Con respecto a la obtención de certificados por ponencias y similares en acciones formativas, así como la posible remuneración correspondiente, se estará a lo que disponga al respecto la Dirección General de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.

7. Iniciativas para el desarrollo de líneas estratégicas

7.1. Las Tecnologías de la Información y Comunicación:

Importancia:

Sobre la importancia del uso de las TIC no es necesario extenderse. Sabido es que, hoy por hoy, no utilizarlas como fuentes de información y conocimiento y como herramientas de trabajo es, de hecho, permanecer en el mundo del analfabetismo funcional. Su uso es irrenunciable, por necesario, facilitador e igualador. Además, su uso en nuestro campo está aún más justificado, si cabe, pues:

- Facilitan enormemente la gestión.
- El apoyo, asesoramiento y formación en uso de TIC es permanente.
- Se crean espacios virtuales diversos.
- Se facilitan los procesos de comunicación.
- Se facilita la formación horizontal: intercambios de experiencias, concursos....
- Facilitan la cooperación de las familias en los procesos educativos de sus hijos e hijas.
- Los centros valoran mucho el papel desempeñado por los CEPS, especialmente el de los asesores con implicación directa en la formación y en la aplicación al aula de las innovaciones.
- El uso de las TC genera cultura de colaboración.
- También producen procesos de socialización inadvertida.
- Producen modificaciones sutiles en el rol del docente, y, también, a largo plazo, modificaciones más sustanciales: se pasa de depositario y transmisor del saber al de organizador de las condiciones necesarias para que el aprendizaje se produzca.

Para su más correcta aplicación, convendrá tener presentes las siguientes recomendaciones:

- Estimular y favorecer procesos horizontales de formación.
- TIC: son sólo un recurso que deben servir para mejorar la escuela. Las TIC deben ser consideradas en el contexto de la innovación y

la mejora de las prácticas educativas, si no, carecen de valor. Por sí mismas no producen innovación ni mejoran la calidad.

- Colaboración entre docentes y CEP: estimular un uso más didáctico, creativo y crítico de los medios tecnológicos para tender hacia la innovación de los proceso de aprendizaje.
- Banco de recursos.
- Estimular e incentivar la creación de software libre.
- Promover proyectos concretos de experiencias didácticas con TICs.

Por supuesto es prioritario dar continuidad a la línea de actuación en formación informática, concretando los niveles en función de las necesidades y el diagnóstico realizado por el CEP. Pues aunque en los últimos años el número de acciones formativas en torno a este tema han sido numerosas la demanda no lo ha sido menos. También es cierto que el dominio del ordenador se está extendiendo cada vez más, pero más bien como recurso gerencial y no tanto como recurso didáctico. Por tanto, se insiste, debe ser prioritario el establecimiento de un itinerario que permita estructurar y secuenciar la formación del profesorado en este campo: desde actividades de nivel básico o iniciación, hasta niveles de especialización, y que dicho itinerario contemple formación para familias a fin de facilitar su cooperación con los procesos educativos de sus hijos e hijas.

Se intentará que el CEP facilite al profesorado y a la comunidad educativa la utilización de los recursos de que dispone mediante el establecimiento de servicio de préstamo, apoyo y asesoramiento específico, orientación a la aplicación de software para diferentes áreas y niveles del alumnado, documentación a obtener en la red etc. En este mismo sentido, se propondrá la oferta de un servicio de puertas abiertas para el uso del profesorado del aula de informática y la conexión a Internet.

El sitio web del CEP de Orcera:

Se considera que el sitio web del CEP de Orcera es una herramienta poderosa para desarrollar gran parte de las ideas que se acaban de exponer. Sobre todo si la consideramos en una doble vertiente indisoluble y complementaria, formativa y participativa. Desde esta perspectiva, la concebimos como un recurso cuyas finalidades deben ser:

- Posibilitar la adquisición de habilidades imprescindibles: en el mundo actual no dominar las TIC vendrá a ser lo mismo que ser analfabeto funcional, lo que ahondará los desequilibrios sociales.
- Potenciar la intercomunicación: aquí el aprendizaje horizontal cobra una relevancia capital.
- Mejorar los accesos a la información: rapidez, inmediatez, diversificación, facilidad de acceso, democratización de la información.

- Abrir canales de autoformación (redes): individuales, grupales, colectivos. Etapas, temas. Zonales, comarcales... globales: aldea global de comunicación y formación.

Podríamos considerar que la estructura del sitio obedece a un principio formativo que se deriva en facilitar información, por un lado, y en propiciar la participación, por otro.

Como ya se ha dicho con anterioridad, una de las labores principales del CEP, que se canalizará básicamente a través del sitio web, será la creación y consolidación de redes profesionales. Aún sabiendo que no es un proceso fácil en el que es imprescindible contar con la implicación del profesorado y con el desarrollo de un trabajo colaborativo para el que no siempre estamos dispuestos ni preparados. A pesar de ello, desde la dirección se intentará favorecer el intercambio de experiencias y la creación de dichas redes.

El rol que se debe asumir para facilitar la incorporación de las TIC al mundo educativo se resume en:

- “Liderar” procesos de colaboración entre el profesorado.
- Realizar el trabajo burocrático.
- Propiciar la autonomía de los centros.
- Considerar al profesorado como iniciador y creador de procesos formativos.
- Servir de nexo de unión entre teoría y práctica.
- Generar espacio y tiempos para el relato de experiencias.

Por último, el uso del sitio web supone unas ventajas, pero también unas dificultades que conviene tener presentes para introducir las mejoras pertinentes.

Entre los logros cabe destacar:

- El creciente uso de los recursos que la página ofrece.
- La capacitación del personal del CEP que requiere.
- La mejora en los procesos burocráticos, informativos y comunicativos.
- La rentabilización de recursos.

Con respecto a las dificultades:

- De tipo técnico: conexiones, aparatos...
- Resistencia a cambios: ciertos colectivos de profesores y profesoras que aún no acaban de ver las ventajas de las TICs.
- Carencia de recursos.
- Escasez de espacios y tiempos.
- Carencias en habilidades dinamizadores (por parte del equipo asesor de formación):

Como propuestas de mejora, se propone:

- Potenciar las redes.
- “Espacio CEP”: para la red de formación andaluza.
- Servidores provinciales.
- Ampliar la oferta de cursos a distancia.
- Formación sobre dinamización de trabajos a distancia.

Todo lo expuesto en este apartado debe completarse con las referencias que a la página web del CEP y al uso de internet se han hecho a lo largo del presente proyecto.

7.2. Otras líneas estratégicas de la Consejería:

A falta de una mayor concreción por parte de la Administración Educativa sobre líneas estratégicas se tomará como referencia los fines de la formación del profesorado recogidos en el artículo 2 del Decreto 93/2013, entendiendo que en dicho marco se situarán las futuras líneas estratégicas. A saber:

- Capacitar al profesorado para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas del alumnado.
- Facilitar al profesorado el conocimiento y la experimentación de estrategias de enseñanza y metodologías de investigación e innovación educativa que redunden en la mejora de los rendimientos escolares y de la calidad de la enseñanza.
- Contribuir a que el profesorado adquiriera una mayor competencia comunicativa y dominio de las destrezas básicas en, al menos, una lengua extranjera.
- Favorecer el ejercicio de la función directiva y de coordinación docente en los centros educativos.
- Facilitar al profesorado una formación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, violencia de género, educación sexual e integración y accesibilidad al currículo de las personas con necesidades educativas especiales.

7.3. Medidas de integración y desarrollo:

A fin de que las líneas estratégicas de la Consejería competente en materia de educación se integren y desarrollen en los procesos de formación del profesorado se proponen las siguientes medidas:

- Proporcionar al profesorado estrategias para gestionar la diversidad del alumnado en las aulas, la dirección de procesos de enseñanza y aprendizaje, la tutoría y la orientación educativa, académica y profesional, así como profundizar en técnicas de resolución de conflictos para la mejora de la convivencia en los centros.

MEDIDAS	RESPONSABLES
Informar a los Centros sobre líneas estratégicas de la Consejería	Asesoría de Referencia
Favorecer la inclusión de actividades que incidan en dichas líneas en el plan de formación del profesorado del centro y velar por su cumplimiento	Asesoría de Referencia
Colaborar con servicios centrales de la Consejería en la organización y desarrollo de acciones formativa relacionadas con líneas estratégicas.	- Asesoría de Referencia - Responsables de planes y programas.
Convocar acciones formativas que respondan a líneas de actuación prioritarias de la Consejería.	- CEP
Intervenir coordinadamente con otros servicios externos para el desarrollo de dichas líneas.	- CEP
Apoyar a la autoformación y otras iniciativas formativas en temáticas relacionadas con líneas estratégicas.	- CEP
Promocionar y apoyar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas.	- CEP
Potenciar la creación de redes.	- CEP
Difusión y publicidad en sitio web y otros	

8. Procedimientos e indicadores de evaluación del Centro del Profesorado y seguimiento de la coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa y su incidencia en el centro docente

8.1. La evaluación:

Evaluación externa:

El artículo 66 del Decreto 93/2013 sobre evaluación del Sistema Andaluz del Profesorado establece lo siguiente:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 144.4 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, la Consejería competente en materia de educación elaborará y desarrollará planes de evaluación del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y, en particular, de los centros del profesorado.
2. La evaluación de los centros del profesorado deberá tener en cuenta las conclusiones obtenidas en las anteriores evaluaciones y los resultados de la autoevaluación, los recursos de que disponen y las situaciones socioeducativas de los centros docentes de su zona de actuación. La evaluación se efectuará sobre los procesos formativos y sobre los resultados obtenidos, tanto en lo relativo a la organización y gestión de las actividades formativas, como a su impacto en la práctica docente del profesorado y en la mejora de los resultados académicos del alumnado.
3. En todo caso, las evaluaciones que se realicen tendrán los siguientes objetivos:

- a) Valorar la incidencia de la formación en la mejora del sistema educativo y en la mejora de los rendimientos académicos del alumnado de los centros docentes públicos y privados concertados.
 - b) Valorar los procesos de formación que se lleven a cabo desde los diferentes ámbitos.
 - c) Valorar el desempeño de las personas que realizan la función directiva de los centros del profesorado.
 - d) Valorar el desempeño de las personas que realizan la función asesora de los centros del profesorado.
 - e) Detectar el grado de implicación y satisfacción del profesorado en relación con los procesos formativos que se hayan llevado a cabo, identificar los problemas que se produzcan en el desarrollo de los mismos y aportar información que permita reforzar los logros y solucionar los problemas.
 - f) Detectar las necesidades de formación de los centros docentes públicos y privados concertados, con objeto de facilitar la adopción de iniciativas para la mejora que puedan incidir en los rendimientos académicos del alumnado.
4. La Consejería competente en materia de educación publicará periódicamente las conclusiones de interés general de las evaluaciones de los centros del profesorado y del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

Evaluación interna:

Con respecto a la autoevaluación, el citado Decreto establece:

1. Sin perjuicio del desarrollo de los planes de evaluación de los centros del profesorado que lleve a cabo la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, estos realizarán una autoevaluación de su propio funcionamiento y de las actividades que desarrollan, que será supervisada por la inspección educativa.
2. La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa establecerá indicadores que faciliten a los centros del profesorado la realización de su autoevaluación de forma objetiva y homologada en toda la Comunidad Autónoma, sin menoscabo de la consideración de los indicadores que establezcan los propios centros en su proyecto de formación y a los que se refiere el artículo 26.3.
3. Dicha evaluación tendrá como referentes los objetivos recogidos en el proyecto de formación e incluirá una medición de los distintos indicadores establecidos que permita valorar el grado del cumplimiento de dichos objetivos, el funcionamiento global del centro y de sus órganos de gobierno y el grado de satisfacción de los centros docentes de su zona de actuación en relación con el apoyo y asesoramiento recibido para el desarrollo de sus planes de formación del profesorado.

4. El resultado de este proceso se plasmará, al finalizar cada curso escolar, en una memoria de autoevaluación que elaborará el equipo técnico de formación y aprobará el Consejo de Centro. Dicha memoria incluirá:
 - a) Una valoración de logros y dificultades a partir de la información facilitada por los indicadores.
 - b) Propuestas de mejora para su inclusión en el proyecto de formación, en el reglamento de organización y funcionamiento o en el proyecto de gestión.

De conformidad con dicha normativa y con cualquier otra al respecto, convendría añadir que se considera a la evaluación como un proceso imprescindible y de vital importancia caracterizado por:

- Análisis crítico del trabajo que se realiza.
- Autorreflexión y reflexión compartida tendente a la mejora permanente.
- Carácter totalizador u holístico pues debe abarcar a todos los elementos que conforman el trabajo del CEP, los procesos que emprende y los resultados que obtiene.

La evaluación, en este sentido, debe ser un proceso inserto en el proceso general del desarrollo del CEP. Es muy importante intentar que el seguimiento y la evaluación sean una constante que analiza, informa, rectifica..., todos los procesos que se emprenden, en una relación inacabable de construcción sucesiva de la cultura del centro.

En suma, el proceso permanente de reflexión y autocrítica que, en líneas generales, se propone desarrollar debería permitir, al menos:

- Mejorar la calidad del trabajo.
- Orientar futuras acciones.
- Estimular y reconocer méritos.
- Detectar errores y corregirlos.
- Retroalimentar el funcionamiento del CEP.

Si la evaluación ha de ser coherente con la idea de CEP que se viene exponiendo, deberá atenerse a las siguientes características:

- Ha de ser participativa.
- Ha de ser colaborativa.
- Ha de cultivar el sentido de pertenencia.
- Ha de diferenciar entre realidad y deseabilidad interna de resultados.

8.2. Definición de criterios de valoración:

En consonancia con lo anterior, se requiere el establecimiento de unos criterios de evaluación consensuados que, sin olvidar el carácter holístico de la misma, atienda especialmente a la detección de:

1. Mejoras de los resultados escolares.
2. Mejoras de las prácticas docentes.
3. Mejoras en la “cultura” de los centros: funcionamiento, organización, relaciones...
4. Detectar el grado de implicación y satisfacción del profesorado con la formación que se le presta.

Para ello, diferenciaría dos ámbitos generales de evaluación en orden de importancia:

1. Evaluación de la incidencia de la formación, que trataría de dar respuesta a la detección de las mejoras más arriba señaladas
2. Evaluación general del CEP, que trataría de analizar y mejorar todos los demás elementos que conforman la vida de dicho CEP.

Evaluación de la incidencia de la formación:

Para cada acción formativa o similar habrá que establecer, como información complementaria a la recogida en SÉNECA-CEP:

- Una valoración inicial de la situación de partida.
- Una valoración final de los resultados alcanzados.
- Los criterios e indicadores a considerar tanto en un caso como en otro.
- Quiénes son los responsables de dicha valoración y cuándo ha de hacerse.
- Dificultades encontradas.
- Propuestas de mejora.

Evaluación general del CEP:

Desde la perspectiva de la evaluación general del CEP se consideran una serie de cuestiones, entre otras posibles, a las que deberían dar respuesta las evaluaciones que se realicen:

- Objetivos del CEP.
- Diagnóstico o detección de necesidades formativas.
- Estrategias de apoyo a centros, grupos y otros colectivos.
- La presencia del CEP en los centros.
- La coordinación con otros servicios externos.

- La atención a las líneas estratégicas de la Consejería.
- La coordinación y formación del equipo asesor.
- Gestión de administrativa y económica del CEP.
- La formación y gestión del Equipo Directivo.
- Personal de administración y servicios.
- Locales.
- Recursos materiales.
- Recursos humano.
- Ponencias y similares.
- Horarios y jornadas laborales.
- Asignación de centros y tareas.
- Gestión de reuniones.
- Mecanismos de difusión
- La propia evaluación: metaevaluación.
- Otros resultados no previstos y las variables que intervienen en ellos.

Para todos ellos habría que establecer, consensuadamente:

- Los criterios e indicadores a considerar.
- Quiénes son los responsables de las valoraciones y cuándo han de hacerse.
- Dificultades encontradas.
- Propuestas de mejora.

8.3. Estrategias para potenciar la reflexión colaborativa sobre la práctica:

Intentaremos poner en marcha estrategias de evaluación interna y externa y procedimientos de observación y recogida de datos que nos informen de la situación de los procesos emprendidos para continuarlos o modificarlos en el sentido más adecuado.

Por otra parte las estrategias de evaluación que se realicen deberán exteriorizar el nivel o grado de "éxitos" y de "fracasos", así como la problemática y las incidencias que los han motivado, determinando unos niveles de desarrollo. Todo ello servirá como base para reiniciar un nuevo proceso de planificación, un plan de mejora, encaminado a dar más calidad a las actuaciones desarrolladas, y a las prácticas educativas sobre las que se quiere incidir. Por tanto se trata de un proceso dinámico y que acompaña el desarrollo del Plan, concretándose en:

- Reuniones ordinarias del equipo del CEP.
- Reuniones Consejo de Centro.
- Aportaciones que el profesorado y otros colectivos hagan a través de los procedimientos que se establezcan, algunos de los cuales se han apuntado a lo largo del presente proyecto o se detallan en el siguiente apartado.

- Aportaciones de otros servicios externos y que intervienen en los centros docentes, para recibir y contrastar informaciones sobre la implicación y mejora, en la práctica docente de las actuaciones del CEP.

Los instrumentos a utilizar para evaluar serán diversos, concretándolos y adaptándolos al tipo de actuación, al modelo de formación y a la información que se precisa, y en todo caso complementarios a la información recogida en SÉNECA-CEP.

8.4. Elaboración de conclusiones y formulación de propuestas de mejora:

EVALUACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN (Información complementaria a la recogida en SÉNECA-CEP)		
ACCIÓN FORMATIVA O SIMILAR:		
RESPONSABLES:		
PARTICIPACIÓN:		
PROFESORADO/ COORDINACIÓN/ ASESORÍA/ SERVICIOS EXTERNOS		
IMPLICACIÓN/ SATISFACCIÓN...:		
CALENDARIOS Y OTRAS OBSERVACIONES:		
SITUACIÓN INICIAL	SITUACIÓN FINAL	LOGROS
Valoración de los sujetos u objetos susceptibles de mejora: pruebas a aplicar, instrumentos,	Comparativa con situación inicial: procedimientos a seguir, instrumentos a emplear, criterios,	¿Qué hemos conseguido?

fechas, recogida de datos...	indicadores...	
DIFICULTADES	PROPUESTA DE MEJORA Y OTRAS CONCLUSIONES	
EVALUACIÓN GENERAL DEL CEP (Información complementaria a la recogida en SÉNECA-CEP)		
OBJETO DE EVALUACIÓN:		
RESPONSABLES:		
PARTICIPACIÓN:		
SEGÚN OBJETO DE EVALUACIÓN		
IMPLICACIÓN/ SATISFACCIÓN...:		
CALENDARIOS Y OTRAS OBSERVACIONES:		
CRITERIOS E INDICADORES	SITUACIÓN FINAL / RESULTADOS	
Establecer criterios e indicadores a utilizar para el objeto de evaluación en cuestión		

DIFICULTADES	PROPUESTA DE MEJORA Y OTRAS CONCLUSIONES

9. Propuesta anual de acciones formativas

VER EN SÉNECA SEGÚN CURSO ACADÉMICO

=====