



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Desarrollo Educativo  
y Formación Profesional  
Centro del Profesorado de Almería



## **Plan de Centro del CEP de Almería - Proyecto de Formación -**

El Plan de Centro del Centro del Profesorado de Almería fue creado y aprobado por el Consejo de Centro el 25 de junio de 2014 y ha sido actualizado en las siguientes reuniones del Consejo de Centro:

06 de julio de 2017  
05 de julio de 2018  
04 de julio de 2019  
25 de junio de 2020  
28 de junio de 2021  
27 de junio de 2022  
28 de junio de 2023



## Índice de contenido

● Introducción	3
● Señas de identidad del Centro del Profesorado de Almería	5
● Finalidades y objetivos	5
-La mejora de los rendimientos escolares del alumnado a través de la actualización de la práctica educativa del profesorado.	6
-La promoción del desarrollo profesional docente a través de la reflexión y análisis del propio trabajo de las docentes y los docentes en el aula y en el centro, así como el trabajo cooperativo desde los principios de la escuela inclusiva y de la igualdad de oportunidades en la educación.	7
-La producción de conocimiento docente compartido favoreciendo y valorando la diversidad del profesorado, los contextos educativos, la innovación, la investigación y la experimentación, así como el compromiso con la mejora.	7
-El impulso a la colaboración con las familias y con el resto de agentes del sistema educativo, en los procesos de aprendizaje del alumnado de los centros.	8
-La apertura del Centro del Profesorado a la comunidad educativa y a su entorno social y cultural.	8
● Descripción de la zona de actuación	8
● Medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros incluyendo objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo.	10
● Principales instrumentos y metodología utilizados para la detección de necesidades formativas en los centros de la zona de actuación.	13
Instrumentos para el diagnóstico	13
Metodología	15
● Descripción de itinerarios formativos de acuerdo a las líneas estratégicas.	15
● Protocolos adoptados para el seguimiento y evaluación de la formación, de su incidencia en la mejora, tanto en las acciones con carácter general como en aquellas vinculadas a los centros educativos y colectivos profesionales.	16
Formación en centros	16
Formación derivada de los programas educativos de nivel 1	17
Grupos de Trabajo	18
Formación derivada de los programas educativos de nivel 2	18
Cursos presenciales	19
Cursos semipresenciales	19
Cursos a distancia	19
Asesoramiento a Centros	20
Jornadas, Encuentros, Conferencias	20
● Criterios pedagógicos y organizativos de las asesorías de referencia.	20
Asignación de asesorías de referencia	22
Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo.	22
● Actuaciones previstas para la autoevaluación del Centro del Profesorado.	
Procedimientos e indicadores de evaluación.	23
● Seguimiento y coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa. Medidas para la atención a las zonas educativas.	23



## Introducción

El Proyecto de Formación de los Centros del Profesorado queda definido en el artículo 26 del Decreto 93/2013.

- 1. El proyecto de formación expresa las líneas de actuación que el centro del profesorado va a desarrollar derivadas de las necesidades formativas de los planes de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y del desarrollo de las líneas estratégicas de dicho Plan que se establezca para cada curso escolar.*
- 2. El proyecto de formación recogerá el conjunto de medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros docentes de su zona de actuación, incluyendo objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo, los protocolos adoptados para el seguimiento de la formación y las reuniones y visitas a los centros docentes públicos y privados concertados para la detección de necesidades formativas e integrará las actuaciones a que se refiere el artículo 56.3. Asimismo, recogerá los criterios pedagógicos y organizativos para la asignación a los centros de un asesor o asesora de referencia.*
- 3. Asimismo, el proyecto de formación incluirá la propuesta de actividades formativas, que se actualizará cada curso escolar, y los procedimientos e indicadores de evaluación del centro del profesorado, así como el seguimiento de la coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa y su incidencia en el centro docente.*
- 4. El proyecto de formación será elaborado por el equipo técnico de*



*formación. En su elaboración se requerirá la colaboración e implicación de los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, así como de la inspección educativa.*

Por tanto, como parte integrante del Plan de Centro, tendrá carácter plurianual, y al mismo tiempo incluirá la concreción para cada curso académico de las actividades de formación planificadas. Obligarán a todo el personal del centro y se podrá actualizar o modificar, en su caso, tras los procesos de autoevaluación a que se refiere el artículo 29 del Decreto 93/2013 de 27 de marzo, o a propuesta del director o directora en función de su proyecto de dirección.

Para la realización de la concreción anual de las actividades formativas, las comisiones y equipos temáticos implicadas en la confección del plan de formación, acordarán el tipo y número de actividades y elaborarán fichas descriptivas de las actividades según modelo normalizado acordado y refrendado en Equipo Técnico de Formación. Esta concreción de actividades dan lugar a dos documentos diferentes (Listado de actividades ordenadas por líneas estratégicas y Anexo con relación de fichas descriptivas) que serán examinadas y aprobadas por el Consejo de Centro.

Por otra parte, el Proyecto de Formación tendrá en cuenta el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, aprobado por Orden de 31 de julio de 2014, que marca las líneas estratégicas de formación, así como las medidas, ejes, actuaciones y objetivos formativos para la consecución de dichas líneas estratégicas.

Antes del comienzo de cada curso escolar, la Dirección General competente en materia de formación, determinará, mediante Resolución publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, el desarrollo de las líneas estratégicas

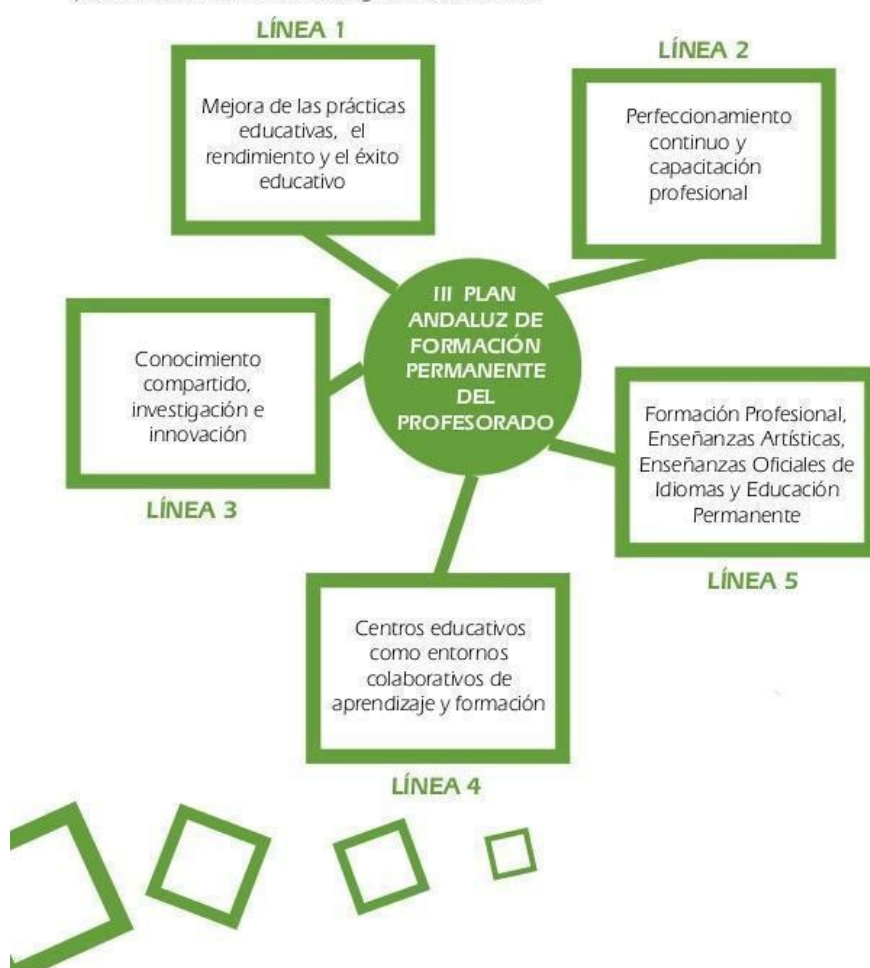


para dicho curso, lo que será tenido en cuenta para elaborar la concreción del Proyecto de Formación del CEP para cada curso escolar.

## Líneas Estratégicas

La formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta a los intereses y prioridades educativas de la sociedad actual, se convierte en el factor clave para conseguir la mejora de la competencia profesional de los docentes y contribuye, en consecuencia, al desarrollo de una enseñanza de calidad.

El Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado constituye el documento que establece las líneas estratégicas de actuación.





## **Señas de identidad del Centro del Profesorado de Almería**

El CEP de Almería se identifica con el concepto de una organización que aprende, en la que se facilita el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente se transforma a sí misma. El desarrollo del CEP se basa en la evolución de las personas que lo integran y en su capacidad para incorporar nuevas formas de pensar y hacer, de manera que el CEP progrese por el avance de cada uno de sus integrantes.

El concepto de organización que aprende está ligado al concepto de liderazgo compartido, lo que significa que las tareas propias del liderazgo se extienden a todas las personas que integran la organización, que a su vez se ven impulsadas a liderar sus tareas profesionales. La iniciativa personal y el trabajo en equipo deben ponerse a trabajar juntas.

El futuro es tarea de todos los miembros del equipo. El CEP no podrá progresar si la definición del futuro se deja en unas cuantas manos. Para que el futuro sea satisfactorio todas las personas deben ejercer de forma activa su propia cuota de liderazgo, intervenir, opinar y participar en la definición de las metas que como organización se tienen.

En el centro de la Agenda 2030 se encuentran los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS universales, transformadores e inclusivos, describen los principales desafíos de desarrollo para la humanidad.

Destacamos aquí el ODS 4, que persigue garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad. Una de las metas específicas para lograrlo es la de asegurar que todo el alumnado adquiera los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas, mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz



y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible (meta 4.7).

Como centro transformador, nos definen una serie de rasgos que podemos agruparlos en tres grandes ámbitos, atendiendo a:

- La cultura del centro: los principios, visión y valores de su proyecto educativo (inclusión, interculturalidad, apuesta por la coeducación y la equidad de género, participación activa, etc.)
- Las prácticas que se llevan a cabo: claves pedagógicas y metodologías transformadoras (incorporar la evaluación, la sistematización de experiencias y la investigación sobre las prácticas educativas, potenciar una ciudadanía comprometida con los derechos humanos, atender las emociones y promover las competencias y habilidades para la vida, etc. )
- La planificación y organización del centro (contar con un proyecto educativo elaborado de manera participativa, horizontal e inclusiva, incluir los principios, contenidos, valores y enfoques de la Educación Transformadora , etc.).

Como fruto de un proceso reflexivo anterior del Plan de Mejora del CEP, se consensuó un documento que refleja el inicio de un proceso de búsqueda de nuestra identidad como organización administrativa en relación con la oferta de formación y recursos a los centros educativos de nuestro ámbito geográfico. En dicho documento se establecen en principio cinco grandes retos o deseos por los que queremos ser reconocidos:

**AGENTE TRANSFORMADOR DE CENTROS.** Acompañando en la gestión del ciclo de mejora como estrategia de autoevaluación de los centros, proporcionando herramientas y estrategias para la mejora metodológica en el aula, garantizando el éxito escolar a partir del análisis de la práctica docente. Para ello nuestra estrategia pasa por recomendar presentar y sugerir a los centros de nuestro ámbito que desarrollen actuaciones para analizar de un modo crítico las dimensiones de cultura, políticas y prácticas así como



reconocer la importancia que tiene la Inteligencia emocional, no solo en el aprendizaje, sino en las relaciones sociales y por tanto en la convivencia y la salud.

**TOMA DE DECISIONES CONSENSUADAS.** Promovemos la participación y el consenso en la toma de decisiones trascendentes para el CEP y convertimos en referente para los centros en este rasgo. Se trata de implantar un contexto de aprendizaje organizativo dialógico dentro de un ambiente agradable y seguro. (Teoría del consentimiento)

**CEP PROMOTOR DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA.** Colaborando en procesos de transformación en los centros, promoviendo nuevas modalidades de formación, poniendo en práctica nuevas propuestas educativas (aulas del futuro), elaboración de itinerarios formativos, detectando buenas prácticas educativas, eventos innovadores (feria de las ciencias y la innovación), etc.

**CEP CREATIVO.** Capacidad de adaptación y búsqueda de soluciones a nuevas situaciones educativas (enseñanza online, semipresencial, talleres, webinar, mooc, etc). Aprovechando la tensión creativa que provocan los cambios en el entorno educativo.

**CEP COOPERATIVO/COLABORATIVO.** Preocupándonos por la mejora de la competencia asesora, fomentando la generalización del trabajo cooperativo/colaborativo en el desarrollo de las funciones asesoras y asesorar a nuestros centros en estas formas de trabajo participativas.

El proceso interno de reflexión se completa con la puesta en marcha de herramientas de comunicación con los centros para potenciar la participación activa de la comunidad educativa de nuestro ámbito del que esperamos retroalimentación para hacer el documento flexible, adaptable y útil.





En la realización del proyecto de formación, se atenderá también con carácter prioritario a lo establecido en nuestro Plan de Igualdad del CEP de Almería. En especial las indicaciones para la programación y realización de actividades, sobre uso de lenguaje inclusivo, transversalidad, búsqueda paritaria de personal agregado, mejora de la formación obligatoria de responsables de igualdad y en general con la inclusión en el proyecto de formación de actividades formativas que promuevan la equidad.

El nuevo reto a plantear es convertirnos también en un centro accesible. Para ello deberemos trabajar en el diseño de actuaciones que permitan reconocer el CEP como un centro educativo que busca la accesibilidad universal.

La accesibilidad universal es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

### **Finalidades y objetivos**

El Decreto 93/2013, en su artículo 10, establece:

- 1. La formación permanente constituye un derecho y una obligación del profesorado. A tales efectos, la Consejería competente en materia de educación realizará una oferta de actividades formativas diversificada, adecuada a las líneas estratégicas del sistema educativo, a las necesidades demandadas por los centros en este ámbito y al diagnóstico de necesidades que se desprendan de los planes de evaluación desarrollados.*
- 2. La formación permanente estará contextualizada, centrada en los*



*problemas de los procesos de enseñanza y aprendizaje y en las necesidades profesionales del profesorado, flexibilizando y diversificando las estrategias formativas.*

*3. Las acciones formativas estarán basadas preferentemente en el análisis, la reflexión, la mejora de la práctica docente y de la organización de los centros, a través de metodologías de investigación y acción con implicación directa de todos los participantes en ellas.*

*4. La Consejería competente en materia de educación determinará las condiciones que deberán reunir las actividades de formación permanente del profesorado para su reconocimiento a efectos de procedimientos selectivos y de provisión de puestos, así como a efectos de la promoción profesional y retributiva de los funcionarios y funcionarias docentes.*

Más adelante, el Decreto 93/2013, en su artículo 15, define la finalidad y estructura del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado:

*1. El desarrollo profesional docente para la mejora de la práctica educativa en los centros escolares se promoverá a través del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, de acuerdo con lo previsto en el presente Decreto.*

*2. El Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado constituye el instrumento de la Consejería competente en materia de educación a través del que se establecen las estructuras, el marco de organización y funcionamiento y los recursos para atender las necesidades de formación y actualización del profesorado de los centros docentes públicos y privados concertados, incluidos los del primer ciclo de educación infantil, así como de las asesorías de formación, del*



*personal docente de los equipos de orientación educativa y de la inspección educativa.*

*3. El Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado se organiza en una red de centros del profesorado, que contarán con autonomía pedagógica y de gestión en los términos establecidos en el presente Decreto.*

Teniendo en cuenta la autonomía pedagógica y de gestión que el Decreto 93/2013 otorga a los centros del profesorado, y en línea con las finalidades generales que se establecen en el citado Decreto, se detallan a continuación las finalidades que serán los referentes del CEP de Almería y los correspondientes objetivos para desarrollarlas.

**La mejora de los rendimientos escolares del alumnado a través de la actualización de la práctica educativa del profesorado.**

- a) Centrar la formación en torno a problemas prácticos de la actividad profesional docente y el uso de las metodologías adecuadas para su resolución. Especialmente las encaminadas a la adquisición de las competencias clave por el alumnado.
- b) Potenciar el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), así como su utilización como herramienta en diversos entornos de aprendizaje para mejorar los resultados académicos del alumnado (TAC y TEP), todo ello con el objetivo de mejorar la competencia digital docente en los distintos niveles del MRCDD.
- c) Potenciar las autoformaciones y cursos en ámbito centro docente como una de las estrategias prioritarias de intervención para la



mejora de la práctica docente y de los resultados de aprendizaje del alumnado.

- d) Impulsar la formación en estrategias didácticas y metodológicas para el desarrollo de competencias clave del currículo, sobre el marco normativo vigente en cada momento.

**La promoción del desarrollo profesional docente a través de la reflexión y análisis del propio trabajo de las docentes y los docentes en el aula y en el centro, así como el trabajo cooperativo desde los principios de la escuela inclusiva y de la igualdad de oportunidades en la educación.**

- a) Facilitar procesos de reflexión sobre la práctica docente basadas en actuaciones formativas que fomenten la réplica e innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula y en el centro docente.
- b) Orientar en la elaboración del Plan de Formación y de los procesos del ciclo de mejora de los centros (Memoria de Autoevaluación y Plan de Mejora).
- c) Promover y dinamizar el trabajo colaborativo del profesorado y el intercambio de ideas a través de distintas modalidades de formación, especialmente las de autoformación.
- d) Promover el desarrollo autónomo del profesorado a través del trabajo cooperativo, formación de equipos o grupos de trabajo en un mismo centro, encaminados a mejorar las prácticas docentes y partiendo de la reflexión sobre la propia práctica.
- e) Diseñar actividades de formación para fomentar la conciencia



profesional docente y su desarrollo autónomo, teniendo en cuenta los diferentes niveles de desarrollo profesional dentro de la carrera docente.

- f) Incorporar en las actividades formativas estrategias para la atención a la diversidad de ritmos de aprendizaje, inclusión, diversidad cultural, igualdad de género, concienciación ambiental y participación de las familias.

**La producción de conocimiento docente compartido favoreciendo y valorando la diversidad del profesorado, los contextos educativos, la innovación, la investigación y la experimentación, así como el compromiso con la mejora.**

- a) Diseñar, poner en práctica y evaluar itinerarios de formación estables y que atiendan los diferentes estados de desarrollo profesional docente, tanto del profesorado como de las asesorías.
- b) Promover e impulsar la participación en proyectos europeos de los centros de nuestro ámbito y del propio CEP.
- c) Impulsar la formación del equipo técnico de formación del CEP de Almería con el fin de garantizar los objetivos y la mejora de la práctica asesora; basada principalmente en el trabajo cooperativo, la reflexión y análisis de problemas prácticos derivados de sus funciones inmerso en el proceso de ciclo de mejora.
- d) Promover, facilitar y participar en la creación, intercambio y difusión de experiencias de innovación, investigación y buenas prácticas entre los centros.
- e) Poner a disposición del profesorado y centros educativos todos los



medios, instalaciones y recursos para la innovación, investigación y experimentación educativa.

**El impulso a la colaboración con las familias y con el resto de agentes del sistema educativo, en los procesos de aprendizaje del alumnado de los centros.**

- a) Promover la colaboración con otros sectores de la sociedad en la actividad educativa, especialmente las familias, y colaborar en actividades con otros organismos, instituciones y agentes sociales en general.
- b) Potenciar la creación de comunidades de aprendizaje y educación, implicando a los centros en propuestas abiertas a la comunidad y a su entorno.
- c) Difundir y apoyar proyectos de Aprendizaje Servicio.

**La apertura del Centro del Profesorado a la comunidad educativa y a su entorno social y cultural.**

- a) Convertir la biblioteca del CEP en un espacio abierto de encuentro y comunicación, no solo del profesorado en ejercicio en los centros, sino también de futuros docentes y la ciudadanía en general.
- b) Apoyar a los centros educativos facilitando los recursos materiales que se dispongan, especialmente los fondos bibliográficos y multimedia de la biblioteca del CEP y las dotaciones de kits específicos de robótica e investigación aeroespacial.
- c) Involucrar la biblioteca del CEP de Almería en la vida formativa del CEP.



- d) Potenciar la comunicación del CEP con su entorno a través de su página web y las redes sociales procurando que muestren la misma información.

### Descripción de la zona de actuación

La zona de actuación del CEP de Almería ocupa la parte central de la provincia, suma algo más de la mitad de centros y profesorado de toda la provincia y tiene representación de la mayoría de los niveles educativos que se ofertan en el sistema educativo andaluz:

Educación Infantil	Educación Primaria
Educación Secundaria Obligatoria	Colegios Públicos Rurales
Formación Profesional (C.F. Grado Medio)	Bachillerato
FP Básica	Educación Especial
Educación de personas adultas	Formación Profesional (C.F. Grado Superior)
Danza	Música
Idiomas	Artes Plásticas y Diseño

Basado en la Memoria de Autoevaluación y Plan de Mejora existe un protocolo que incluye criterios para desarrollar actividades en los centros y en las zonas, en lugar de las instalaciones del CEP. El diseño de la zonificación territorial se tendrá en cuenta para la asignación de centros de referencia entre las asesorías del CEP.

La zonificación en la estructura funcional del CEP de Almería debe respetar estos principios:

- Las asesorías de ámbito provincial (FP, EP, NEEE) serán las referentes en todos los centros de su área.
- Las zonas definidas tendrán asesorías asignadas, pudiendo las



asesorías estar en más de una zona.

- Las zonas incluyen todos los centros que se ubiquen en su área de influencia.

- En la propuesta de reparto de zonas se tendrá en cuenta la trayectoria desarrollada en los cursos anteriores por las asesorías. En cada zona habrá un número mínimo de asesorías específicas de primaria y de secundaria que favorezca un reparto equitativo de centros.

- Se procurará la rotación de asesorías en centros cada cuatro cursos ininterrumpidos en el desarrollo de la asesoría de referencia, salvo casos excepcionales que justifiquen la permanencia, considerando si se han iniciado procesos de transformación que necesiten más cursos y/o impliquen un proyecto común intercentros. Distancia, no solo al CEP, sino al domicilio personal, etc.

El reparto de asesorías por zonas tiene una doble vertiente:

1. Reparto de la carga de trabajo dentro de la zona.
2. Gestión conjunta de las necesidades formativas a nivel de zona o subzona.

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

Tal como precisa el Plan de Éxito Educativo, alcanzar el éxito escolar y educativo del alumnado implica una reforma de la profesión docente para ponerla al frente del proceso de transformación educativa que ha de producirse en el aula y el centro, que proporcione a los y las profesionales mejor capacitados y cualificados. Para lograr ese éxito escolar y educativo del alumnado, se establece la necesidad de mejorar la formación inicial y permanente del profesorado. Desde esta perspectiva, acercar la formación a





los centros educativos tiene efectos directos sobre aquellas circunstancias problemáticas y singulares que afrontan las/los docentes. Es fundamental que, a la hora de evaluar la formación, el profesorado participe en el diseño de la misma y que sus opiniones sean tenidas en cuenta. Esta participación requiere la autoevaluación continua de la práctica docente en los centros.

El Proyecto de Formación del CEP de Almería se adecuará a las líneas que marca el Plan de Éxito Educativo:

**1.-Adecuación del modelo actual de formación del funcionariado en prácticas.** Mentorización online y presencial por parte de profesionales que destacan por sus buenas prácticas. Análisis metódico de las cualidades científicas y metodológicas de las personas que ejercen de ponentes y trayectoria docente contrastada y tutorías en los procesos de formación inicial y en prácticas

**2.- Una formación permanente del profesorado que se centre en la mejora del aprendizaje del alumnado basado no solo en la actualización de conocimientos, sino especialmente en la reflexión sobre la práctica docente que tiene lugar en el aula.** Atención preferente a aquella formación en los centros educativos que obedece a su autoevaluación y necesidades de mejora, sobre todo en centros con alto grado de absentismo y abandono escolar temprano. Desarrollando, sobre todo, modalidades de autoformación y cursos en el centro.

Priorización de las líneas estratégicas formativas y de los planes y programas desarrollados desde la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, garantizando en los proyectos de formación de cada curso, la oferta de formación en todas las líneas y ejes, intentando atender las demandas de todos los colectivos profesionales e intentando asesorar a los



centros en la conveniencia de imbricar los planes y programas solicitados con los resultados de las propuestas de mejora procedente del análisis de sus documentos de autoevaluación.

Fomento del plurilingüismo y todas sus estrategias asociadas (MCERL, AICLE, Erasmus+, etc.).

Atender otros aspectos formativos, en temáticas tan sensibles en la realidad de los centros, como la inteligencia emocional, la gestión de conflictos, las habilidades de comunicación, la motivación y el trabajo cooperativo, tanto en situaciones de enseñanza presencial como online.

Adaptación ágil a las situaciones y contextos que se produzcan durante el curso, reformulando las propuestas de formación para adaptarse a los cambios.

Fomentar la implicación del profesorado en su propia formación y en los proyectos del centro. Apuesta prioritaria del CEP de Almería, esfuerzo que se hace en los meses de septiembre y octubre para difundir las posibilidades de autoformación en los centros y posteriormente el seguimiento continuado a lo largo del curso, aportando los recursos materiales y formativos (asesoramientos) para garantizar la consecución de los objetivos planteados. Fruto de ese trabajo de acompañamiento se produce un conocimiento de las mejores experiencias educativas desarrolladas en nuestros centros, que son la cantera de buenas prácticas que deben difundirse y replicarse.

Potenciar las actividades formativas donde se hagan visibles las buenas prácticas educativas y el trabajo colaborativo entre el profesorado. A través de las exposiciones en sesiones de planes y programas, encuentros de buenas prácticas, jornadas de innovación educativa, etc.

**3.- Una formación específica que impulse el liderazgo pedagógico de nuestros equipos directivos.** Diseño de un plan de formación específico



para miembros de equipos directivos. Desarrollando competencias directivas y pedagógicas tales como liderazgo, gestión económica, resolución de conflictos, gestión de equipos, centros inclusivos, etc. siempre con orientación al éxito escolar. Tanto en la formación propuesta desde el examen del diagnóstico de los centros, como de las colaboraciones con las asociaciones de direcciones (ASADIPRE y ADIAN). También asumiendo la gestión de las formaciones en que forman parte del itinerario de función directiva diseñado por la Dirección General.

**4.- Una red de formación permanente del profesorado eficaz, con presencia en los centros y en continua mejora.** Revisión del papel de los asesores y asesoras de formación.

Diseño de un itinerario formativo para las asesorías de formación permanente del profesorado. Atendiendo a tres niveles:

**Formación para asesorías noveles.** A través del plan de acogida del CEP y la implementación, en colaboración con la Dirección General, de la formación reglada para estas asesorías.

**Formación para equipo asesor y Personal de Administración y Servicios (PAS).** El Proyecto de Formación contará con actividades dirigidas específicamente al equipo técnico de formación (y PAS en su caso), que además participará en las actividades propuestas a nivel provincial y regional. Al inicio de cada curso se realizará un diagnóstico de las necesidades formativas de las asesorías pertenecientes al Equipo Técnico de Formación de cara a la mejora de las competencias asesoras y que podrán figurar en el Proyecto de Formación del CEP. Derivado de este diagnóstico se realizarán actividades de los



siguientes tipos:

1. Actividades formativas dirigidas específicamente al Equipo Técnico de Formación en su totalidad.
2. Coincidente con lo explicitado en el punto anterior, durante el curso escolar, se pueden desarrollar otras actividades autoformativas (certificables o no) que estén dirigidas sólo a una parte de las asesorías.
3. Actividades formativas con participación conjunta de profesorado y asesorías.
4. Actividades de formación conjuntas para asesorías y PAS.
5. Actividades específicas para PAS.

Otras oportunidades formativas para asesorías se plantean desde los itinerarios regionales y provinciales de formación diseñados por los Servicios Centrales y el Equipo Provincial de Formación, en cada caso.

La enorme capacidad de sinergia y aprendizaje que se produce en las autoformaciones de ETF o con la participación en la formación de la red asesora provincial o regional, se requiere la **participación obligatoria para todo el equipo. Solo se autorizarán las ausencias por causas de fuerza mayor.**

El contacto directo con el resto de asesorías y el aprendizaje continuo en el desarrollo de la actividad asesora en los centros y en las comisiones temáticas son oportunidades de formación no regladas pero muy efectivas. El objetivo final de esta formación es propiciar la excelencia, rigor científico, y la profesionalidad del Equipo Técnico de Formación, en base a las investigaciones



reconocidas por la comunidad científica internacional.

Existe normativa reguladora de las funciones de las asesorías de referencia en relación con los centros, más concretamente en el Decreto 93/2013, de 27 de agosto, en sus artículos 11, 23, 49 y 58.

En función de esta regulación normativa, que avala el trabajo a realizar en el asesoramiento a centros, cuando se detecte una insuficiente implicación en estos procesos por parte de los centros, se actuará siguiendo estas indicaciones (que aparecen en protocolo específico):

- Se realizará un estudio de las comunicaciones realizadas al centro.
- Se presentará al equipo directivo del CEP el estudio realizado.
- Se activará el protocolo de actuación ante este tipo de centros y se evaluarán sus resultados.
- Si persiste la situación de falta de colaboración, se elevará informe a la Inspección Educativa de esta situación por parte del equipo directivo del CEP.

### **Presencia de las asesorías de formación en los centros docentes.**

Son muchos los momentos a lo largo del curso en los que se visita el centro para realizar actividades de seguimiento y asesoramiento (diagnóstico, asesoramiento a autoformaciones, detección de buenas prácticas, etc.). En ocasiones, cuando el nivel de receptividad de estos centros permite trabajar conjuntamente por medio de dinámicas reflexivas, o se desarrollan algunos de los itinerarios formativos que exigen alta participación del claustro, la presencia asesora puede no limitarse solo a la asesoría de referencia, sino que puede ir acompañada de otras asesorías en número variable según la dinámica



a trabajar y su complejidad.

Las intervenciones más trascendentes deben dejar reflejo en el documento de registro de actuaciones asesoras y en el Libro de Visitas de Séneca.

### **El CEP de Almería como referente de la innovación y la investigación educativa.**

Consideramos como equipo la importancia de esta línea de trabajo con las posibilidades que conlleva respecto de la mejora de las competencias profesionales del colectivo docente, la mejora del éxito escolar del alumnado y la mejora de la práctica asesora. Nos preocupa especialmente la posibilidad de medir el impacto real de la formación en los tres ámbitos antes descritos pudiéndose hacer un muestreo de actividades para seguimiento, informando a los participantes y solicitando colaboración.

**Promover la creación de redes profesionales entre profesorado y/o centros con necesidades e intereses comunes.** El Proyecto de Formación incorporará acciones que vayan encaminadas a la creación de redes que surjan de la demanda de colectivos específicos tras un proceso de reflexión que justifique dicha necesidad.

### **Principales instrumentos y metodología utilizados para la detección de necesidades formativas en los centros de la zona de actuación.**

Para elaborar un Proyecto de Formación que responda a las necesidades de los centros y profesorado de nuestra zona de actuación, es fundamental disponer de un diagnóstico adecuado, completo y actualizado. De este diagnóstico dependerá, en gran medida, la correcta adecuación de las medidas que pongan en marcha para conseguir los objetivos marcados. Por tanto la revisión de nuestro proceso de diagnóstico debe ser una línea estratégica de nuestro



CEP, pues es la herramienta que permite conciliar y armonizar de modo más eficaz las demandas reales de los centros reflejadas en sus planes de formación con la oferta de actividades de nuestro Proyecto de Formación.

El diagnóstico es pues un instrumento imprescindible para alcanzar los objetivos que se marquen en nuestro proyecto de formación. Tal como el Decreto 93/2013 establece, el Proyecto de Formación será elaborado por el equipo técnico de formación, y será el propio equipo el que se involucre en su confección.

### **Instrumentos para el diagnóstico**

Para elaborar el diagnóstico de las necesidades formativas en nuestra zona, y partiendo de la idea que el centro educativo es la unidad básica de cambio, innovación y mejora, nos basaremos como referentes, indicadores y criterios en los siguientes:

El **III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado** y el desarrollo de las líneas estratégicas de dicho Plan que se establezcan para cada curso escolar.

Los informes y conclusiones que facilite el **Consejo de Coordinación de zona educativa**, según queda establecido en el Decreto 56/2012 por el que se regulan las Zonas Educativas de Andalucía, las Redes Educativas, de aprendizaje permanente y de mediación y la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona.

Los indicadores homologados para la autoevaluación de los centros del profesorado.

Los indicadores homologados de los centros docentes de la zona de influencia del CEP, teniendo en cuenta el índice socioeconómico y cultural.



Los **planes de formación de los centros educativos** de la zona de actuación.

**La información recopilada por las asesorías de referencia** respectivas en su relación con los centros educativos, y especialmente con los equipos directivos y con los departamentos de formación, evaluación e innovación educativa de los IES, y sus análogos en centros públicos de enseñanzas artísticas y de idiomas, o el equipo técnico de coordinación pedagógica en las escuelas infantiles de segundo ciclo, los colegios de educación primaria, los colegios de educación infantil y primaria y los centros públicos específicos de educación especial.

Los datos provenientes del **desarrollo de Planes y Programas Educativos** en los centros.

El resultado de las **prácticas reflexivas** llevadas a cabo en centros.

Cuestionario de **demandas de formación** de profesorado individual.

Las evidencias detectadas de **buenas prácticas** en los centros.

La participación o asesoramiento en **proyectos de innovación e investigación** de los centros.

La participación o asesoramiento en **proyectos nacionales y europeos** de los centros.

La participación actual, y en serie histórica, del profesorado en **actividades de formación organizadas por los Centros del Profesorado** de la provincia de Almería y las organizadas por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, así como las organizadas por otras instituciones como universidades o entidades colaboradoras en materia de educación.

La participación del profesorado en **redes profesionales**.

La **formación no formal e informal** del profesorado de nuestra





zona, aspecto éste que si bien es el más difícil de detectar y evaluar, no por ello es menos importante, como demuestra la consideración creciente que se le está dando en todos los sistemas educativos europeos, recomendación del Consejo de la UE de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, enmarcada en la estrategia ET2020.

El análisis de informes oficiales nacionales o internacionales referidos al nivel de competencia profesional y resultados escolares del alumnado (andaluz como mínimo) en ETF o por comisiones según temática

Como se puede apreciar, muchas y muy diversas son las fuentes que nos pueden dar información para confeccionar el diagnóstico en la zona y las redes y centros que la componen, pero también se aprecia que dicha información y evidencias tiene un alto grado de dispersión y heterogeneidad.

Debido a este componente de variabilidad y distintos enfoques de las fuentes propuestas, la confección del diagnóstico necesita de un proceso de sistematización y cohesión que permita normalizar los datos obtenidos de la observación de la realidad y análisis de los informes facilitados. La herramienta para alcanzar el objetivo es el **Mapa de Formación de la Zona**.

El Mapa de Formación de la Zona se concibe como un instrumento aglutinador, que perdure en el tiempo, que acumule información cada curso, que disponga la información de manera que facilite el análisis y la reflexión, que proporcione respuestas, que establezca relaciones y ponga de relieve conexiones, que facilite información a cualquiera que desee obtenerla, que esté disponible a las asesorías del CEP y al resto de agentes implicados en la formación y con los que deba existir coordinación, que esté diseñado de manera abierta y flexible, que se nutra de la información aportada por todas las partes y la ponga a



disposición de todas las partes, facilitando a las asesorías y equipo técnico de formación del centro del profesorado la toma de decisiones, la planificación de actuaciones y actividades, y en último término, la confección del Proyecto de Formación.

No hay que olvidar que los centros educativos son la unidad básica de cambio, innovación y mejora, y por eso el Mapa de Formación de la Zona se apoyará en otra herramienta de diagnóstico que será el **Portafolio de Formación del Centro**, entendido éste como la suma de datos de observación obtenidos en las visitas y contactos con el centro, evidencias de buenas prácticas, desarrollo profesional del centro en las líneas estratégicas marcadas por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, contexto social, económico y cultural del centro, configuración de oferta educativa, recursos del centro, historial de formación del centro y su profesorado, participación en planes y proyectos de la Consejería así como en proyectos convocados por otras entidades educativas, y en general todos aquellos aspectos que se consideren relevantes para actuar sobre su realidad y proponer actuaciones de intervención en materia de formación.

### **Metodología**

Durante los meses de mayo, junio y septiembre, el equipo técnico de formación, organizado en temáticas, analizará los datos recopilados en el mapa de formación de la zona y sus centros para elaborar el diagnóstico que posteriormente concluirá en la concreción anual del Proyecto de Formación del CEP.



## **Descripción de itinerarios formativos de acuerdo a las líneas estratégicas.**

Los itinerarios formativos en torno a las líneas estratégicas son una excelente herramienta para articular la oferta formativa que ofrece el CEP a los centros de su ámbito y como actualización de las asesorías, coordinación, etc.. Entendemos por itinerario formativo un conjunto de actividades de formación con las siguientes características:

1. Que atienda diferentes niveles de desarrollo profesional docente.
2. Que permita al profesorado avanzar y profundizar en su formación sobre las líneas estratégicas del III Plan de Formación.
3. Que tenga una estructura estable en el tiempo, que pueda ser comunicada a los centros y profesorado interesado.
4. Que se adapte a los diferentes contextos y situaciones.
5. Que sea variada en cuanto a modalidades de formación (presencial, a distancia, semipresencial, autoformación).
6. Que atienda a amplios colectivos de docentes.
7. Que favorezca la creación de redes profesionales en torno al itinerario.
8. Que integre oferta de formación propia del CEP con otra proveniente de otras instituciones (INTEF, Aula Virtual de Formación del Profesorado, Universidad, etc.).

El Proyecto de Formación del CEP de Almería concederá especial importancia y atención al diseño y puesta en práctica de itinerarios formativos que implementen las características anteriores. En el diseño de estos itinerarios participará todo el Equipo Técnico de Formación y serán



evaluados cada curso para mejorar y adaptar su oferta.

Estos itinerarios serán publicitados a través de la página web del CEP y sus redes sociales.

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

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

### **Formación en centros**

#### **A.- Protocolo de seguimiento:**

El protocolo de seguimiento que establecemos para este tipo de acciones en el CEP de Almería se basa fundamentalmente en el acompañamiento e implicación por parte de la asesoría responsable para la elaboración del proyecto con todos los participantes y en el seguimiento y acompañamiento en las sesiones del grupo completo, de las sesiones de formación con expertos o expertas y en el seguimiento de las actuaciones acordadas por el grupo implicado. Además de este seguimiento presencial, también se incluye en el



protocolo el seguimiento de la acción a través de cualquier plataforma y/o herramientas de comunicación que hayan estimado y consensuado entre la coordinación y la asesoría de referencia. A medida que se vaya desarrollando la formación en centro, la asesoría responsable elaborará un diario de las distintas sesiones mantenidas con todo el grupo o la coordinación, como el Libro de visitas de Séneca, de forma que se tenga como referencia sobre el seguimiento de la actividad y de cara a posibles aportaciones para la mejora sobre el desarrollo de este tipo de actividades para el curso siguiente. Por último, se consultarán todos estos datos para realizar la valoración de la actividad en Séneca.

Asimismo, el CEP desarrolla una formación de acompañamiento dirigido a las coordinaciones de formaciones en centro y grupos de trabajo, que tiene como principal objetivo acompañar y aportarles la información referente a dichas modalidades formativas, así como trabajar sobre estrategias de dinamización y coordinación de este tipo de formaciones.

## **B.- Evaluación:**

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

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

Percepción del profesorado participante del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Valoración obtenida de los indicadores recogidos en el proyecto de



formación en centro para medir el impacto en la mejora.

(Estos dos indicadores de evaluación del proyecto de FC se incluirán en las memorias de progreso y final de la autoformación).

Variación de los indicadores homologados del centro relacionados con el impacto del proyecto de formación en centro abordado. Esta es una evaluación a largo plazo y se realizará cuando se puedan conformar equipos de asesorías encargados de esta función.

## **Formación derivada de los programas educativos de nivel 1**

### **A.- Protocolo de seguimiento:**

El protocolo de seguimiento que establecemos para este tipo de acciones en el CEP de Almería se basa fundamentalmente en el acompañamiento para la elaboración del proyecto con todo el profesorado participante del centro en dicho programa y en el seguimiento y acompañamiento en las sesiones del grupo completo, de las acciones formativas acordadas en el proyecto y en el seguimiento de las actuaciones acordadas por el grupo implicado. Además de este seguimiento presencial, también se incluye en el protocolo el seguimiento de la acción a través de plataformas o herramientas de comunicación consensuadas. De acuerdo con el protocolo de cada curso escolar diseñado por los Servicios Centrales, se implementarán actividades formativas de iniciación y seguimiento previstas en el mismo o por bien las acordadas por el equipo de trabajo de asesorías del CEP que desarrollen estos proyectos.

Se potenciará la presencia de todas las asesorías de referencia de Formaciones Específicas en Centros asociadas a Programas para la Innovación Educativa de nivel 1, P1, en las jornadas de seguimiento establecidas en los dossiers de estos programas.



## **B.- Evaluación:**

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

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

Percepción del profesorado participante del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Valoración obtenida de los indicadores recogidos en el proyecto del programa desarrollado.

Para ello, la asesoría de referencia realizará de acuerdo con el protocolo de los programas vigentes en cada curso, las actuaciones previstas para la labor asesora sobre todo en relación con las obligaciones en las plataformas de apoyo y gestión de esos planes y programas.

## **Grupos de Trabajo**

### **A.- Protocolo de seguimiento:**

En este tipo de acciones formativas el protocolo de seguimiento por parte de la asesoría responsable consistirá en reuniones con el grupo de trabajo a lo largo del curso, siendo al menos una de ellas con todos los integrantes de dicho grupo. Por otra parte, acompañará y asesorará al grupo de trabajo en la elaboración del proyecto y en su desarrollo con las herramientas, plazos y procedimientos que determinen las instrucciones de cada curso escolar.



## **B.- Evaluación:**

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrá presente las observaciones realizadas por la asesoría responsable en cada una de las visitas al grupo de trabajo, la evaluación recogida dentro del propio proyecto, además de la evaluación de la participación de cada uno de los miembros en las actuaciones acordadas en el proyecto del grupo de trabajo.

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

Percepción de los participantes del cumplimiento de los objetivos propuestos.

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

Estos dos indicadores de evaluación del proyecto de GT se incluirán en las memorias de progreso y final de la autoformación.

## **Formación derivada de los programas educativos de nivel 2**

### **A.- Protocolo de seguimiento:**

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





## **B.- Evaluación**

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

### **Cursos presenciales**

#### **A.- Protocolo de seguimiento:**

Para el seguimiento de este tipo de actividades, la asesoría responsable de la actividad realizará un seguimiento de la asistencia, con posibilidad de asistir presencialmente, cuando esto sea posible, a las sesiones presenciales, y la adecuación del trabajo de las personas que actúen como personal agregado al diseño y planificación de la actividad. Atenderá igualmente que los medios materiales y tecnológicos a disposición de la actividad garanticen el normal desarrollo de la misma.

En el caso de cursos presenciales a través de una plataforma de videoconferencias, el seguimiento de la asistencia se realizará mediante los informes de permanencia temporal en las sesiones emitidos por la plataforma. Asimismo, se realizarán actuaciones específicas para garantizar el acceso adecuado de los participantes a las sesiones online.

#### **B.- Evaluación:**

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se procurará incluir en el diseño elementos de aprendizaje cooperativo y práctica reflexiva, que favorezcan la reflexión conjunta de todas/os las/los participantes sobre la utilidad de la actividad y las formas de llevar a la práctica los contenidos tratados en la misma. De igual manera se dedicará tiempo a realizar una



reflexión sobre la repercusión que ha tenido para el desarrollo de las competencias profesionales de los asistentes. Por último se procurará que el profesorado asistente cumplimente la encuesta de Séneca dentro del horario de la actividad.

### **Cursos semipresenciales**

#### **A.- Protocolo de seguimiento:**

Para el seguimiento de este tipo de actividades, la asesoría responsable de la actividad realizará un seguimiento de la asistencia a las sesiones presenciales, y la adecuación del trabajo de las personas que actúen como personal agregado al diseño y planificación de la actividad. De misma forma realizará un seguimiento de las tareas a realizar por los asistentes en plataforma, así como la adecuación de dichas tareas en relación con los objetivos de actividad. Tendrá un contacto fluido y constante con la persona que ejerza la tutoría de la parte online.

#### **B.- Evaluación:**

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se incluirán en el diseño elementos de aprendizaje cooperativo y práctica reflexiva, que favorezcan la reflexión conjunta de todos los participantes sobre la utilidad de la actividad y las formas de llevar a la práctica los contenidos tratados en la misma. De igual manera se dedicará tiempo a realizar una reflexión sobre la repercusión que ha tenido para el desarrollo de las competencias profesionales de las/los asistentes. Por último se procurará que el profesorado asistente cumplimente la encuesta de Séneca dentro del horario presencial de la actividad.



## **Cursos a distancia**

### **A.- Protocolo de seguimiento:**

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

### **B.- Evaluación:**

Para la evaluación de este tipo de acciones formativas se tendrán en cuenta los cuestionarios de evaluación que deberán cumplimentar obligatoriamente en la plataforma para proceder a su certificación, además de los debates que se hubieran desarrollado en los distintos foros. En todas estas actividades formativas se puede incluir, como se dijo, la opción de seguimiento de la muestra seleccionada para informar a los participantes y conseguir su compromiso.

## **Asesoramiento a Centros**

### **A.- Protocolo de seguimiento:**

Para el seguimiento de los asesoramientos específicos a grupos de profesorado del mismo centro relacionados con autoformaciones o formación ligada a proyectos de centro, la asesoría intentará asistir a las sesiones programadas y participará de ellas, interactuando con el profesorado participante.

### **B.- Evaluación:**

Para la evaluación de los asesoramientos se utilizarán cuestionarios específicos a través de los que las/los asistentes podrán realizar una valoración de los



contenidos tratados. Posteriormente, la asesoría responsable realizará un seguimiento sobre la repercusión que dicho asesoramiento haya tenido en el posterior desarrollo de la temática para la que estuviera diseñado.

### **Jornadas, Encuentros, Conferencias**

En cuanto al seguimiento de estas actividades formativas, se guardará la misma diligencia organizativa que para los cursos presenciales pero la escasa duración de las mismas, conlleva una evaluación en base sobre todo a la evaluación de actividades alojada en Séneca pues raramente permite desarrollar otras prácticas evaluadoras.

### **Criterios pedagógicos y organizativos de las asesorías de referencia.**

El papel que se da al centro educativo como protagonista de su propia formación queda patente en los diferentes reglamentos orgánicos que incluyen la creación de departamentos de formación, evaluación e innovación educativa, o reconocen al equipo técnico de coordinación pedagógica en educación infantil y primaria las funciones de realizar el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado de su centro y proponer las actividades formativas que constituirán, cada curso escolar, el plan de formación del profesorado para su inclusión en el proyecto educativo del centro.

Es obvio que se necesita un **nexo de unión entre el Centro del Profesorado y los centros educativos** de su zona de actuación, y el citado Decreto 93/2013 establece claramente que ese nexo de unión serán las **asesorías de referencia**. En su artículo 49.1 el Decreto 93/2013 establece que el asesor o asesora de formación es el profesional que, en colaboración directa con el profesorado, promueve y facilita la gestión de los procesos



formativos en los centros docentes.

Las **funciones de las asesorías de referencia** quedan establecidas en el artículo 58 del Decreto 93/2013. Es importante hacer notar la importancia y responsabilidad que se otorga a dichas asesorías en dicho decreto, que va desde la **información a los órganos de coordinación docente del centro y equipos directivos** en cuestiones tales como las líneas estratégicas de actuación del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, buenas prácticas docentes o líneas de investigación didáctica innovadoras; a reconocerles la **capacidad de participar en las reuniones que se convoquen en los centros docentes para la elaboración del plan de formación** del profesorado y el seguimiento de dicho plan o la asistencia a las reuniones de los órganos colegiados o de coordinación docente del mismo; llegando incluso a reconocerles su papel de **asesoramiento y colaboración con los centros en el diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro y elaboración del plan de formación del profesorado del centro**.

Indudablemente, todo esto supone un importante avance en la regulación y reconocimiento de competencias y funciones a las asesorías y Centros del Profesorado, que no hace sino poner en valor la importancia de la formación y la eficacia demostrada de la misma cuando parte de las motivaciones y necesidades de los propios centros.

Queda por regular y establecer las funciones específicas de las **asesorías de ámbito provincial**: formación profesional, educación permanente y necesidades educativas especiales, y la **asesoría biprovincial** de enseñanzas artísticas de régimen especial, que aunque tendrán que ajustar su desempeño al modelo de asesoría de referencia a centros, también deben compaginarlo con la atención específica a los colectivos de profesorado a los que se dirigen. No obstante, esto se llevará a cabo sin perder de vista que los centros son el



núcleo y los protagonistas de su propia formación.

El modelo de **asesoría de referencia** presenta indudables ventajas como **agente dinamizador de los centros**, sobre todo en el desarrollo de la formación en temáticas transversales o globales al centro como, por ejemplo: desarrollo de las competencias clave, convivencia e igualdad, plurilingüismo, planes de lectura y bibliotecas, Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente , desarrollo de la cultura emprendedora, educación medioambiental y salud, etc.

El Decreto 93/2013 establece un correcto equilibrio en cuanto a la formación que tiene como núcleo el centro educativo y aquella otra que por su especificidad o carácter minoritario y específico del profesorado al que se dirige requiere otras estrategias de dinamización diferentes, como redes profesionales, formación en entornos productivos (empresas, talleres o instituciones artísticas), actividades de ámbito superior al centro o la provincia, etc.

### **Asignación de asesorías de referencia**

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios para asignar asesorías de referencia a centros, siempre dentro de criterio general de atención integral a la zona educativa:

- 1.- Equilibrio del número de centros y complejidad de los mismos.
- 2.- Rotación de asesorías por distintos centros.
- 3.- Trayectoria de las asesorías e implicación en los centros.
- 4.- Adecuación del perfil de la asesoría al contexto del centro.
- 5.- Cercanía entre centros que facilite los desplazamientos.
- 6.- Competencia profesional de la asesoría en su trayectoria del desarrollo profesional.

Las asignaciones de asesorías de referencia se acordarán en equipo técnico de



formación.

### **Estrategias y dinámicas de trabajo colaborativo.**

1. Las asesorías de formación profesional, necesidades educativas especiales y educación permanente colaborarán con las asesorías de referencia de los centros que cuenten con enseñanzas propias de su perfil.
2. Para enriquecer y complementar el trabajo de las asesorías de referencia en sus centros, se podrán establecer colaboraciones puntuales o permanentes de otras asesorías.
3. Las asesorías que desempeñen su labor en la misma subzona o localidad, mantendrán reuniones de puesta en común, en especial para colaborar con los centros en la transición entre etapas educativas, y favorecer la formación internivelar del profesorado de centros de la misma zona. Para ello se planificarán y reservarán espacios y tiempos para ello en coordinación con los equipos de tránsito.
4. El equipo técnico de formación, junto con el equipo directivo, asignará a las asesorías comisiones de temáticas, etapas educativas y zonas, que podrán tener carácter temporal o permanente. Estas comisiones deberán contar con el suficiente número de asesorías para prevenir el individualismo y sobrecarga, y al mismo tiempo deberán estar abiertas a la participación y colaboración del resto de asesorías. Se tendrá especial consideración a lo dispuesto en el Plan de Prevención de riesgos Psicosociales del CEP. Se procurará que el equipo directivo participe en todas ellas.
5. Se fijarán tiempos en el horario semanal para facilitar las reuniones, sin perjuicio del uso de las TIC como herramienta de comunicación y documentación.



6. Las comisiones y equipos temáticos, junto con el equipo directivo, acordarán las asesorías que las representarán y relacionarán con el resto de CEP y la Delegación Territorial.

### **Actuaciones previstas para la autoevaluación del Centro del Profesorado. Procedimientos e indicadores de evaluación.**

En virtud del artículo 29 del Decreto 93/2013, de 27 de agosto de 2013, el CEP de Almería, al finalizar cada curso escolar, realiza una autoevaluación teniendo como referente el cumplimiento de los objetivos recogidos en el proyecto de formación, el funcionamiento de su centro y de sus órganos de gobierno y el grado de satisfacción de los centros docentes de la zona de actuación en relación con el apoyo y asesoramiento recibido para el desarrollo de sus planes de formación del profesorado.

La autoevaluación del CEP supone una herramienta fundamental de reflexión y análisis que repercuta en propuestas formativas que favorezcan mayor competencia profesional del profesorado, y por ende mejores resultados educativos del alumnado.

Esta autoevaluación se realiza en el seno del equipo técnico, como parte de un proceso de evaluación cíclica que al finalizar el curso escolar se plasma en la memoria de autoevaluación. Además, el equipo técnico podrá proponer otros instrumentos de autoevaluación que complementen los facilitados por la administración educativa y que se harán constar en esta memoria de autoevaluación respetando las Instrucciones que anualmente publica la Dirección General de Formación del Profesorado e Innovación Educativa.

El equipo técnico de formación de nuestro CEP tras realizar un proceso de evaluación crítica y reflexiva, valorará el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el proyecto de formación, analizará las actuaciones desarrolladas durante el curso escolar, evaluará los procedimientos utilizados





para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades formativas de los centros, y el seguimiento y evaluación de las actividades de formación y, por último, valorará los procesos y estrategias utilizadas para su autoevaluación.

Este proceso de reflexión incluirá dos tipos de valoración:

- a) El análisis cualitativo realizado por el equipo técnico deberá estar basado en la información proporcionada por los instrumentos e indicadores homologados de la Dirección General y del propio centro.
- b) El análisis cuantitativo de las actividades formativas correspondientes a los ejes de las líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.
- c) Evaluación del funcionamiento del CEP como organización que aprende.

### **Seguimiento y coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa. Medidas para la atención a las zonas educativas.**

El Decreto 56/2012, de 6 de marzo, por el que se regulan las Zonas Educativas de Andalucía, las Redes Educativas, de aprendizaje permanente y de mediación y la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona y la posterior Orden de 15 de noviembre de 2014, por la que se regulan determinados aspectos de la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de zona y de sus comisiones de trabajo, determinan el eje fundamental de coordinación del Centro del Profesorado con los servicios de inspección educativa y orientación, en especial la Comisión para la coordinación de las actuaciones de los servicios de apoyo a la educación y de la inspección educativa, en la que se encuentran representados los tres servicios educativos.

Los informes emitidos por las comisiones de trabajo del Consejo de Coordinación de Zona Educativa constituyen un valioso referente para analizar



las necesidades de formación de nuestra zona, y son tenidos en cuenta para la elaboración del Proyecto de Formación del CEP.

Además, las sesiones de trabajo de las comisiones de trabajo, son un foro de encuentro ideal para coordinar actuaciones entre inspección, orientación y formación.

Por otra parte, la relación con el inspector o inspectora de referencia del Centro del Profesorado es necesaria en cuanto a sus funciones de supervisión, evaluación y asesoramiento.

Otra línea de colaboración con el Servicio Provincial de Inspección se realizará en virtud de las Instrucciones de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos para el desarrollo de la Formación en Centro en el curso correspondiente, que emplaza a la colaboración entre servicios en el diseño y desarrollo de los proyectos de estas autoformaciones en los centros educativos que presentan propuestas vía Séneca.

Respecto a la orientación educativa, su representación en el Consejo de Centro del CEP es una vía de seguimiento y coordinación estable con el CEP, y su Proyecto de Formación.

Otra vía importante de coordinación con la orientación educativa lo representa la asesoría de ámbito provincial de necesidades educativas especiales con la que cuenta la plantilla del CEP de Almería, ya que por su perfil es la más indicada para relacionar los CEP de la provincia con los equipos de orientación educativa.