



Centro del Profesorado de Almería
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE



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

Aprobado por Consejo de Centro celebrado el 25 de junio de 2014
Revisado y aprobado por Consejo de Centro celebrado el 6 de julio de 2017
Revisado y aprobado por Consejo de Centro celebrado el 5 de julio de 2018
Revisado y aprobado por Consejo de Centro celebrado el 4 de julio de 2019

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. Obligará 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 21 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 temáticas 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 (hoja de cálculo de actividades ordenadas por líneas estratégicas y relación de fichas descriptivas) que serán examinadas y aprobadas por el Consejo de Centro.

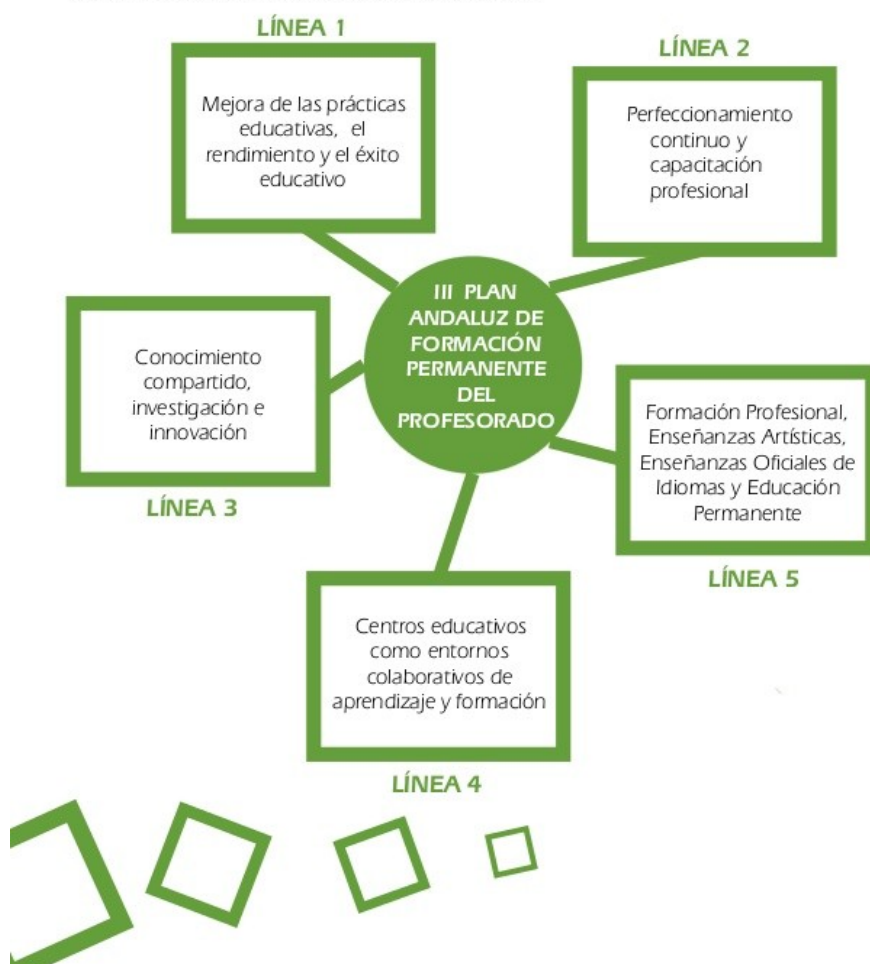
Por otra parte, el Proyecto de Formación tendrá en cuenta el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, aprobado por Orden de 31 de julio de 2014, que marca las líneas estratégicas de formación, así como las medidas, ejes, actuaciones y objetivos formativos para la consecución de dichas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

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 todos los participantes deben ejercer su propia cuota de liderazgo, intervenir, opinar y participar en la definición de las metas que como organización se tienen.

- El Centro del Profesorado debe de ser **consciente del entorno que le rodea** y ser capaz de interaccionar y adaptarse a él renovando continuamente sus prácticas.
- Debe mejorar constantemente su **capacidad de adaptarse y cambiar**.
- Debe desarrollar el **aprendizaje colectivo**, no solo el individual.
- Debe ser capaz de **utilizar lo aprendido** para obtener mejores resultados.
- Debe **promover el diálogo** y crear un entorno agradable en el que las personas puedan compartir abiertamente sus ideas.
- Debe **aceptar la tensión creativa** y utilizarla como una fuente de energía y renovación.
- Debe impulsar la **innovación y la investigación educativa**

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 las aulas para mejorar los resultados académicos del alumnado.
- c) Potenciar la formación en centros 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.

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 en y sobre la práctica docente basadas en actuaciones formativas que fomente la réplica e innovación en el aula y en el centro docente.
- b) Orientar en la elaboración del Plan de Formación y de los procesos de autoevaluación del Profesorado de los Centros.
- 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.

- 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 y poner en práctica itinerarios de formación estables y que atiendan los diferentes estados de desarrollo profesional docente.
- 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.
- 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.

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 de los docentes, sino también del profesorado en formación inicial 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.
- c) Involucrar la biblioteca del CEP de Almería en la vida formativa del CEP.

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:

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

Dentro de la zona de actuación se pueden distinguir 4 subzonas delimitadas por la orografía del terreno, las vías de comunicación que les dan acceso y las distancias entre localidades. Estas subzonas tienen características sociales, económicas y culturales diferenciadas:

Zona Almería capital. Comprende la capital y sus núcleos de población, junto con Huércal de Almería y Viator.

Zona poniente. Se aglutina en torno al municipio de Roquetas de Mar junto con todos sus núcleos de población (Aguadulce, Las Marinas, Cortijos de Marín y El Parador) más las localidades de Enix, Felix.

Zona Andarax. Comprende la zona que discurre cercana al cauce del río Andarax: Alboloduy, Alhabia, Alhama de Almería, Alicún, Benahadux, Canjáyar, Gádor, Instinción, Ohanes, Pechina, y Rioja.

Zona levante. Ocupa una amplia extensión con localidades dispersas y parte del Parque Natural de Cabo de Gata: Carboneras, Lucainena de las Torres, Níjar, Tabernas, Tahal.

Zona norte. Articulada en torno a la autovía A-92 dirección Granada, se encuentran las poblaciones de Abla, Abrucena, Fiñana y Nacimiento.

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.
- Se identificarán en cada zona los centros de difícil desempeño asesor por sus características (ISC, tamaño, trayectoria, etc.) y se establecerán objetivos específicos de trabajo asesor en los mismos.

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 enfrentan los profesores y las profesoras. 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 Educación, 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.

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 directores y directoras. Desarrollando competencias directivas y pedagógicas tales como liderazgo, gestión económica, resolución de conflictos o trabajo en equipo y orientado 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 esta temática originadas en 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 y la implementación, en colaboración con la Dirección general, de la formación reglada para estas asesorías.
- **Formación para equipo asesor.** El Proyecto de Formación contará con actividades dirigidas específicamente al equipo técnico de formación, 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 dos 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.
- 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, se actuará siguiendo estas indicaciones:

- 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 evaluará 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 no se limita 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.

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.

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.
- Cuestionarios de **demandas de formación** de centros y 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 Educación**, 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.

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 Educación, 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 de Educación 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. 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 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 de la Consejería, 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.

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 las plataformas online como Colabor@. A medida que se vaya desarrollando la formación en centro, la asesoría responsable elaborará un diario de las distintas sesiones mantenidas con todo el grupo o la coordinación de forma que se tenga como referencia sobre el seguimiento de la actividad y de cara a posibles aportaciones para la mejora sobre el desarrollo de este tipo de actividades para el curso siguiente. Por último se consultarán todos estos datos para realizar la valoración de la actividad en Séneca.

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 de los participantes 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 todos los participantes del centro en dicho programa y en el seguimiento y acompañamiento en las sesiones del grupo completo, de las acciones formativas acordadas en el proyecto y en el seguimiento de las actuaciones acordadas por el grupo implicado. Además de este seguimiento presencial, también se incluye en el protocolo el seguimiento de la acción a través de la plataforma Colabor@. 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.

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 de los participantes 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 (Colabora y Séneca).

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 el uso de la plataforma Colabor@. También realizará el seguimiento del trabajo realizado por el grupo de trabajo a través de dicha plataforma, debiendo el coordinador o coordinadora de dicho grupo de trabajo realizar al menos un informe por trimestre sobre la evolución del trabajo propuesto y la relación con los objetivos que se propone conseguir y las actuaciones desarrolladas, además de incluir en la plataforma la memoria final del grupo de trabajo.

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 al menos dos entrevistas con el coordinador o coordinadora del programa en ese centro, asesorándole en la metodología de desarrollo y en poner en práctica el proyecto con el resto de profesores y profesoras del centro implicados en el mismo.

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 de los integrantes 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 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.

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 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 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.

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 asistirá 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 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 Andalúz 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, enseñanzas artísticas de régimen especial, educación permanente y necesidades educativas especiales, 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, es claro que 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, uso didáctico de las TIC, 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:

1. Adecuación del perfil de la asesoría al contexto del centro. Teniendo en cuenta la etapa educativa y ámbito por el que ha sido nombrada.
2. Equilibrio del número de centros asignados y complejidad de los mismos. Así mismo se tendrá en cuenta la carga de trabajo de cada asesoría por su implicación en temáticas de formación y funciones asignadas.
3. Cercanía entre centros que facilite y minimice los desplazamientos de las asesorías y reduzca el gasto energético.

4. Rotación de asesorías por los distintos centros de la zona de actuación.
5. Trayectoria de la asesoría e implicación en procesos de formación de los centros.
6. Competencia profesional de la asesoría en su trayectoria de desarrollo profesional.

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. La 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.
4. El equipo técnico de formación, junto con el equipo directivo, asignarán a las asesorías a 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 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, 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.

Por la Resolución de 22 de junio de 2016, de la Agencia Andaluza de evaluación educativa, se establecen los indicadores homologados para la autoevaluación de los centros del profesorado. Estos indicadores (de percepción y de rendimiento) estarán disponibles a través de Séneca junto con la memoria de autoevaluación, y constituirán el principal instrumento para la autoevaluación del CEP.

Además, el equipo técnico de formación podrá proponer otros instrumentos de autoevaluación que complementen los facilitados por la **administración educativa** y que se harán constar en la correspondiente memoria de autoevaluación respetando las Instrucciones que anualmente publica la Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado.

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 AGAEVE 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.

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.