



Plan de Formación: Propuestas de Mejora y Acciones Formativas



Agencia Andaluza de Evaluación Educativa
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN



Plan de Formación: Propuestas de mejora y acciones formativas.

Julio 2015

Agencia Andaluza de Evaluación Educativa

www.agaeve.es

evaluacion.es

[@EvaluAccion](https://twitter.com/EvaluAccion)

C/ Judería, s/n Edificio Vega del Rey nº 1, 1ª Planta
41900 Camas (Sevilla)

© **Junta de Andalucía. Consejería de Educación**

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	5
2. CALIDAD Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN	6
3. PROPUESTAS DE MEJORA	7
3.1. Ideas clave sobre propuestas de mejora	7
3.2. Criterios para la priorización de propuestas de mejora	9
4. ACCIONES FORMATIVAS	10
4.1. Ideas clave sobre el Plan de Formación del centro	11
4.2. Criterios para la priorización de acciones formativas	12
5. MATRICES DE PRIORIZACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA Y ACCIONES FORMATIVAS	13
Anexo 1. Cuestionario para la valoración de propuestas de mejora	15
Anexo 2. Cuestionario para la valoración de acciones formativas	19
Anexo 3. Matriz de priorización de propuestas de mejora	23
Anexo 4. Matriz de priorización de acciones formativas	27

1. JUSTIFICACIÓN

El artículo 127.1 de la Ley 17/2007, de Educación de Andalucía, evidencia la conexión de la formación del profesorado con las necesidades de los centros docentes al establecer que en sus proyectos educativos se incluyan planes de formación del profesorado elaborados a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas y del resultado de las evaluaciones que se hayan llevado a cabo en los mismos.

Asimismo, esta conexión se refuerza en los diferentes Reglamentos Orgánicos de los centros docentes de Andalucía al recoger, de nuevo, el Plan de Formación del profesorado como un elemento clave del Proyecto Educativo y, además, al otorgar la competencia de su elaboración a determinados órganos de coordinación docente en colaboración con el Centro del Profesorado.

Por otro lado, el artículo 28.1 del Decreto 93/2013, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, establece como funciones de las asesorías de referencia vinculadas a la detección de necesidades formativas y a la elaboración de planes de formación, las siguientes:

- Asesorar a los equipos directivos y a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos y colaborar con ellos en la realización del diagnóstico de sus necesidades formativas a partir de los procesos de evaluación que se realicen.
- Asesorar y participar en la elaboración del plan de formación del profesorado del centro docente e impulsar y apoyar su desarrollo, teniendo en cuenta la autoevaluación de la competencia profesional docente y las autoevaluaciones del centro.
- Velar para que se incluyan en el plan de formación del profesorado de los centros educativos actividades formativas que den respuesta a las necesidades de formación detectadas en las evaluaciones realizadas en el mismo.

Finalmente, la Orden de 31 de julio de 2014, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado establece, dentro de la línea estratégica sobre la formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, del rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado, los siguientes objetivos referidos a los planes de mejora y formación de los centros educativos:

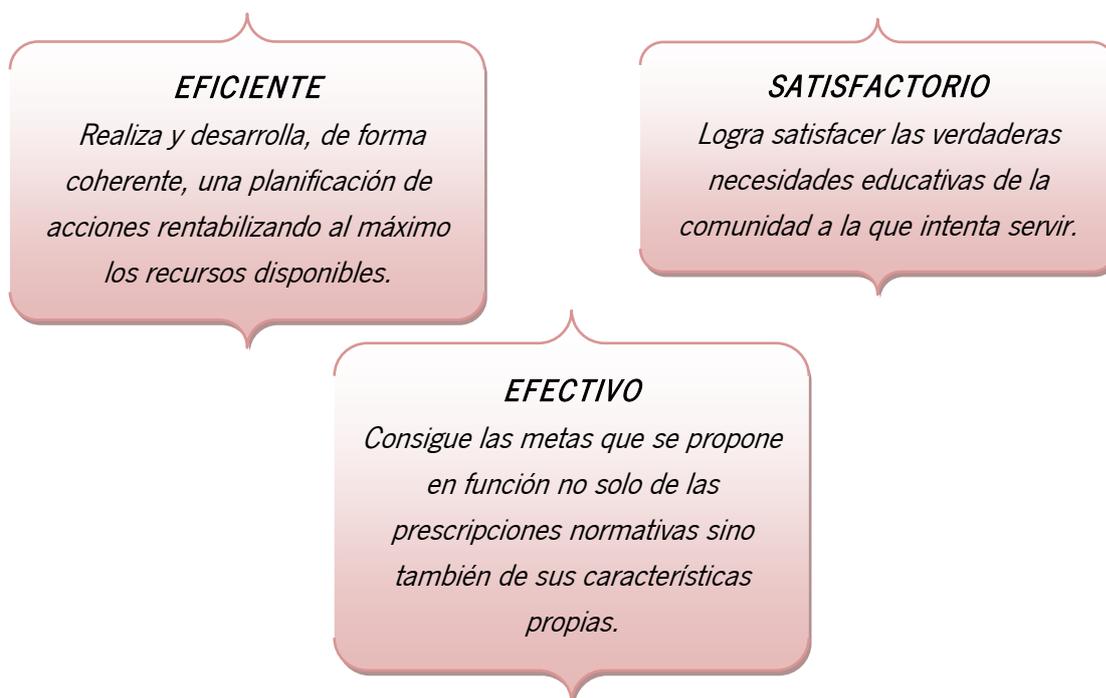
- Incorporar en los centros educativos la cultura de evaluación como elemento imprescindible para el cambio y la mejora de los mismos.
- Utilizar los datos para comprender la naturaleza y las causas que favorecen la mejora en los centros educativos.
- Impulsar en los centros educativos procesos de formación encaminados a la mejora continua basados en la evaluación de las prácticas.

Bajo este marco, la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa pone al servicio de los centros educativos y de los centros del profesorado conceptos y herramientas que faciliten la colaboración en la elaboración de los Planes de Formación del profesorado incluidos en los Proyectos Educativos de los centros, a partir de la identificación de las necesidades formativas vinculadas a las propuestas de mejora de los rendimientos escolares.

2. CALIDAD Y EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN

Todos los enfoques de calidad de la enseñanza aceptan la necesidad de que el sistema educativo asegure la mejor educación posible para todo el alumnado. La calidad incluye la equidad como uno de sus rasgos distintivos, de ahí la importancia del nivel socioeconómico previo del alumnado a la hora de evaluar los resultados obtenidos.

Se suele decir que calidad "es hacer lo que hay que hacer cada vez mejor en términos de eficacia, eficiencia y satisfacción". Bajo esta aproximación un centro educativo posee calidad cuando resulta ser:



Una definición más precisa sería que un centro de calidad es aquel que, a través de un proceso de mejora continua y teniendo en cuenta las características de su alumnado y de su medio social, va alcanzando progresivamente las metas que se plantea en su proyecto educativo para potenciar el desarrollo de capacidades de su alumnado, contribuir a la participación y a la satisfacción de la comunidad educativa, promover el desarrollo profesional de los docentes e influir con su oferta educativa en su entorno social.

En este sentido, tanto la evaluación interna de los centros docentes como la evaluación externa deben tener presente el contexto socioeconómico y la singularidad de cada centro docente. Asimismo, dicha evaluación debe efectuarse tanto sobre los procesos como sobre los resultados educativos y orientarse, además, a destacar el valor añadido que los centros aportan respecto a la calidad y equidad del sistema educativo y a evidenciar las buenas prácticas educativas que hacen posible este logro.

3. PROPUESTAS DE MEJORA

La finalidad de la evaluación de centros docentes es mejorar la calidad y la equidad de la educación para alcanzar un aprendizaje satisfactorio y relevante del alumnado que contribuya al éxito escolar del mismo. En este sentido, los procesos de evaluación y mejora son inseparables: no puede haber evaluación sin mejora, ni mejora sin una evaluación permanente.

3.1. Ideas clave sobre propuestas de mejora

Contextualización de la necesidad y utilidad de la propuesta de mejora. No todas las propuestas de mejora funcionan de la misma manera ni afectan por igual a todos los centros. Es preciso que los proyectos de cambio tengan en cuenta la situación propia de cada centro y las características del alumnado que escolariza a la hora de plantearse propuestas de cambio viables y realistas.

Para alcanzar el mayor consenso posible del profesorado con la propuesta de innovación y para que este sector de la comunidad educativa se sienta interesado en participar en una propuesta de mejora se tienen que dar tres condiciones:

- 1º) Tienen que percibir que el cambio realmente es necesario.
- 2º) Debe existir suficiente claridad en su presentación y en sus implicaciones. Los proyectos demasiado vagos e imprecisos suelen ser rechazados al considerarse que son incapaces de dirigir los cambios y de resolver los problemas que se plantean.
- 3º) La valoración que realiza el profesorado sobre el coste/beneficio personal del cambio propuesto debe ser positiva.

Mejora del aprendizaje en el aula. Los cambios que se promuevan en la organización y en la cultura del centro, o en el currículo, o en las relaciones entre el profesorado deben tener como finalidad última mejorar el aprendizaje del alumnado. Por muy nobles y sofisticadas que sean las propuestas de mejora se convertirán en nada si no se trasladan a la práctica efectiva en el aula.

Ámbito de mejora. Es decir, los niveles de concreción hacia donde se orienta la propuesta de mejora: la estructura organizativa del centro, el funcionamiento de equipos docentes y departamentos

o la práctica en el aula. Cuanto más globales y profundos sean los objetivos que se buscan, mayor esfuerzo, participación y tiempo se exige para conseguirlos.

Respecto a la estructura organizativa conviene distinguirla de lo que se denomina cultura de centro. La estructura de un centro se refiere principalmente al sistema organizativo, a los procesos para adoptar decisiones, al tipo de participación establecido en el centro así como a los papeles que desempeñan los distintos agentes educativos. Mientras que la cultura es más bien las creencias y convicciones básicas que mantiene el profesorado y la comunidad educativa en relación con la enseñanza, el aprendizaje del alumnado y el funcionamiento del centro. La cultura también incluye las relaciones que se establecen en el centro, las normas que afectan a la comunidad educativa y a los procesos de enseñanza y aprendizaje, los sistemas de comunicación y el tipo de colaboración que se produce entre el profesorado.

De acuerdo con este aspecto las propuestas de mejora pueden tener un mayor o menor alcance. Aunque los cambios en la estructura organizativa de centro (primer de nivel de concreción) pretenden conseguir modificaciones en los equipos y departamentos (segundo nivel de concreción) y en las aulas (tercer nivel de concreción), no siempre se consigue. Suele existir, además, una percepción generalizada en distintos sectores de la comunidad educativa de que más bien los cambios que solo se quedan en el primer nivel tienen serias dificultades para incidir tanto en las programaciones como en las prácticas que se desarrollan en el aula.

Implicación del profesorado y trabajo en equipo. La mayoría de las innovaciones suponen la participación de un grupo de profesores y profesoras. Estas propuestas son las que tienen más posibilidades de incorporarse al funcionamiento del centro escolar y propiciar cambios en su organización, frente a aquellas otras iniciadas y desarrolladas por un o una docente en su clase. El trabajo en equipo supone, además, la experiencia de compartir iniciativas y de abordar conjuntamente los problemas, lo que otorga mayor riqueza y estabilidad a los proyectos.

Previsión de una evaluación de resultados. Los cambios promovidos por las propuestas de mejora necesitan ser evaluados y sus resultados conocidos y discutidos. La evaluación de la implementación de la propuesta de mejora debe orientarse principalmente a conocer qué resultados se han obtenido, cuáles han sido las causas del mayor o menor éxito y qué efectos se han producido en la cultura del centro.

Los resultados se refieren a los objetivos establecidos. Es preciso conocer si se han alcanzado todos o solo algunos y cuál ha sido su amplitud. El análisis de las causas de los resultados es más relevante. Se trata de reflexionar sobre qué ha funcionado bien y qué ha funcionado mal en relación con las prioridades establecidas, las estrategias elegidas, las soluciones planteadas ante los problemas y las respuestas organizativas formuladas.

Esta evaluación debe ser participativa y sus conclusiones tienen que recoger de forma equilibrada las opiniones, a veces discrepantes, de los que han contribuido al desarrollo de la propuesta de mejora. Asimismo, esta evaluación final no es fin del proceso sino la última etapa de un ciclo que abre uno nuevo para el próximo curso. Si el Plan de Centro ha funcionado con normalidad, la actualización del Plan se realizará en condiciones muy superiores debido a la mayor experiencia, seguridad y confianza de todos los que han participado en desarrollo del mismo.

3.2. Criterios para la priorización de propuestas de mejora

Las innovaciones en los centros pueden abordar un aspecto específico, su evaluación, o pueden ampliarse al conjunto de su organización y funcionamiento: órganos de gobierno, autonomía, participación y evaluación. Las innovaciones parciales son más sencillas de realizar pero tienen el riesgo de limitar el alcance de la transformación por no abordar otros cambios en paralelo. Por esta razón los estudios y experiencias sobre el cambio educativo se orientan más hacia cambios globales, basados en enfoques más amplios e integradores en los que se prima más la calidad de pocas propuestas que la cantidad de las mismas. Cuando se plantean numerosas propuestas de mejora se suele producir una visión muy fragmentada de la realidad que impide que los distintos sectores de la comunidad educativa tengan una idea clara y coherente del cambio propuesto.

Para priorizar propuestas de mejora se presentan los siguientes criterios que permiten la valoración de aquellos aspectos que contribuyen al éxito de las mismas respecto a su justificación, alcance y viabilidad.

1. Justificación de la propuesta	
Necesidad	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Es coherente con las oportunidades de mejora identificadas en el análisis de resultados? ✘ ¿Da respuesta a las dificultades detectadas en la memoria de autoevaluación? ✘ ¿El profesorado percibe el cambio propuesto como realmente necesario?
Claridad	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Los objetivos que persigue son claros y evaluables? ✘ ¿Las estrategias para su consecución son adecuadas?
Utilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿La valoración que realiza el profesorado sobre el coste/beneficio personal del cambio propuesto es positiva? ✘ ¿Promueve el desarrollo de competencias profesionales docentes?

2. Alcance de la propuesta	
Ámbito	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Incide en la estructura organizativa y funcionamiento del centro? ✘ ¿Incide en el funcionamiento de departamentos y equipos docentes? ✘ ¿Incide en las prácticas del aula?
Implicación	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Supone la participación de un grupo de profesores y profesoras? ✘ ¿Promueve el trabajo en equipo para compartir experiencias y abordar conjuntamente iniciativas? ✘ ¿Fomenta la mejora de relaciones entre los distintos sectores de la comunidad educativa?
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Los resultados previstos pueden medirse o evaluarse de forma constatable? ✘ ¿En la estrategia de evaluación se prevé que esta sea participativa para conocer cuáles han sido las causas del mayor o menor éxito y qué efectos se han producido en la cultura del centro?

3. Viabilidad de la propuesta	
Consenso	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con la necesidad, precisión y utilidad de la propuesta? ✘ ¿La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con el alcance previsto en la propuesta?
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Se dispone de los recursos materiales y temporales necesarios? ✘ ¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo de la inspección educativa? ✘ ¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo de la asesoría de referencia del centro del profesorado? ✘ ¿Se requiere apoyo y asesoramiento de la Universidad?
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ✘ ¿Son necesarias acciones formativas previamente a la implementación de la propuesta?

4. ACCIONES FORMATIVAS

La tarea de enseñar supone un aprendizaje permanente. Los cambios en las condiciones sociales, en las actitudes del alumnado, en el desarrollo científico y tecnológico plantean, a su vez, modificaciones continuas en la manera de organizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La detección de necesidades formativas de un centro debe orientarse a dar una respuesta contextualizada a estos cambios mediante el desarrollo de las competencias profesionales del profesorado y, por ende, también de su seguridad y satisfacción profesional, de cara a la mejora de las prácticas educativas. No todas las necesidades formativas son evidentes a partir del análisis tanto de los resultados alcanzados como de la valoración de aquellas dificultades encontradas que los justifican. Existen también otras necesidades de formación no tan explícitas, como lo demuestra el hecho de que un porcentaje importante de las actitudes negativas hacia los cambios en la educación se explican por la dificultad que encuentra el profesorado para hacer frente a dichos cambios.

Trabajar desde el modelo de formación del profesorado por el que se apuesta en el III Plan Andaluz de Formación necesita como condición sine qua non romper el aislamiento que tradicionalmente ha caracterizado a la profesión docente, promoviendo la mejora de las escuelas como organización educativa. Para ello, es necesaria la transformación de la cultura organizativa compartimentada de los centros en una cultura de colegialidad y trabajo compartido. Al tiempo, este modelo de formación del profesorado ofrece nuevas formas de intervención en la escuela aportando las siguientes pautas:

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

b) La demanda implica una evaluación sobre la propia práctica, pudiéndose intervenir sobre ella directamente (investigación-acción).

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

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

4.1. Ideas clave sobre el Plan de Formación del centro

La formación permanente posee una importancia capital en la vida de un centro, siendo este la unidad básica de cambio, innovación y mejora. Por ello, se otorga un papel especialmente relevante a la formación en centros y a la autoformación, como estrategias específicas para estimular el trabajo cooperativo del profesorado. Debe convertirse en el espacio de formación por excelencia, a través de un trabajo cooperativo, integrado, diversificado y en equipo. Por esto, hay que seguir profundizando en las estrategias necesarias que permitan perfeccionar la intervención en los centros docentes para impulsar, asesorar y colaborar y convertir los centros educativos en entornos de aprendizaje dirigidos a mejorar la realidad educativa de los mismos.

Con objeto de reforzar la conexión entre la formación del profesorado y las necesidades de los centros en los que presta servicio, el artículo 127.1, de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, como se citó anteriormente en la justificación de este documento, establece que el proyecto educativo de los centros docentes incluirá el plan de formación del profesorado, elaborado a partir del diagnóstico de necesidades de formación del centro y del resultado de las evaluaciones que se hayan llevado a cabo en el mismo.

El Decreto 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado redunda en esta idea en su artículo 10.3 al exponer que las acciones formativas estarán basadas preferentemente en el análisis, la reflexión y la mejora de la práctica docente y de la organización de los centros, a través de metodologías, de investigación y acción con implicación directa de todos los participantes en ellas. Por ello, en su artículo 56 referencia a los centros docentes y las aulas como el ámbito ordinario para el desarrollo de las actividades de formación permanente del profesorado.

Los proyectos de formación deben focalizar la actuación en grupos que llevan a cabo una tarea común de diseño y desarrollo curricular conjunta: equipos docentes, ciclos, departamentos, comisiones sobre temas específicos, etc. La formación debe planificarse como un conjunto de espacios para la reflexión sobre la práctica, y no meramente como una actualización de contenidos científicos o didácticos en cursos que se imparten a docentes y que luego no pueden transformar esos conocimientos en cambios reales en sus centros.

Las estrategias de formación deben partir de la situación real en la que se encuentra el centro y tener en cuenta tanto las funciones que debe desarrollar el profesorado para mejorar los resultados del centro, como el modelo de competencia profesional al que se aspira. Aunque es evidente que la especificidad de las áreas exige utilizar recursos metodológicos diferentes en muchos casos, no los es menos que, las grandes decisiones sobre cómo mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje,

especialmente las medidas de atención a la diversidad, deben responder a una concepción compartida sobre la calidad y equidad en educación.

4.2. Criterios para la priorización de acciones formativas

Para priorizar aquellas acciones formativas que se incluirán en el Plan de Formación del centro se presentan los siguientes criterios que permiten la valoración de aquellos aspectos de la formación permanente del profesorado referidos a la justificación, metodología y viabilidad de acciones formativas.

1. Justificación de la acción formativa	
Necesidad	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿Se relaciona con las dificultades detectadas en la memoria de autoevaluación? ⊗ ¿Es coherente con las propuestas de mejora incluidas en el Plan de Centro? ⊗ ¿El profesorado percibe la acción formativa como realmente necesaria?
Claridad	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿Los objetivos que persigue la acción formativa son claros y evaluables?
Utilidad	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿Capacita al profesorado para la reflexión sobre su propia práctica educativa? ⊗ ¿Promueve el desarrollo de competencias profesionales docentes a través de la reflexión y la solución de problemas?

2. Metodología de la acción formativa	
Contextualización	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿Se relacionan los nuevos planteamientos con el conocimiento previo del profesorado y la singularidad de propio centro? ⊗ ¿Se utilizan distintos enfoques, entre los que ocupa un papel importante la observación del trabajo de docentes competentes y la evaluación de la propia práctica? ⊗ ¿Se fomenta la discusión de las nuevas ideas en grupos de trabajo partiendo del análisis de la práctica real en el aula a la luz de nuevos marcos teóricos?
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿Se planifica un proceso de práctica seguido de evaluación, reflexión y nueva práctica?

3. Viabilidad de la acción formativa	
Consenso	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con la necesidad, concreción y utilidad de la acción formativa? ⊗ ¿La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con el planteamiento metodológico previsto en la propuesta?
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿Se dispone de los recursos materiales y temporales necesarios? ⊗ ¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo?
Plan Andaluz de Formación	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ ¿La acción formativa es coherente con las líneas previstas en el Plan Andaluz de Formación? ⊗ ¿La acción formativa es coherente con las líneas prioritarias previstas para el próximo curso en el Plan Andaluz de Formación?

5.

MATRICES DE PRIORIZACIÓN DE PROPUESTAS DE MEJORA Y ACCIONES FORMATIVAS

La herramienta diseñada para facilitar la toma de decisiones para priorizar tanto propuestas de mejora como acciones formativas requiere un [proceso de trabajo](#) secuenciado en cuatro pasos:

1. Análisis de propuestas y acciones formativas: El Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica (ETCP) en los centros de Educación Primaria y el Departamento de Formación, Evaluación e Innovación Educativa (FEIE) en los centros de Educación Secundaria, con el asesoramiento de la asesoría de referencia del Centro del Profesorado, analizarán las propuestas de mejora y acciones formativas planteadas por los equipos docentes y departamentos. Posteriormente, en esta sesión, se aclararán aquellas dudas que surjan sobre algún aspecto concreto de los criterios indicados anteriormente.

2. Valoración individual: Por separado cada componente de ETCP o FEIE así como la asesoría de referencia realizará una valoración individual de las distintas propuestas de mejora y acciones formativas analizadas en el punto anterior. Asimismo, podrá anotar aquellas observaciones que considere necesarias para justificar su valoración ([véanse Anexos 1 y 2](#)).

3. Sesión de consenso: Los miembros del ETCP o FEIE junto con la asesoría de referencia celebrarán una reunión de trabajo para consensuar en grupo las valoraciones individuales realizadas.

4. Priorización de propuestas y acciones formativas: Las valoraciones grupales consensuadas en el punto anterior se grabarán en su correspondiente [matriz](#). Estas herramientas realizarán una ponderación de los distintos aspectos valorados, en función de su relevancia y viabilidad, que permitirá obtener un listado priorizado de propuestas y acciones formativas ([véanse Anexos 3 y 4](#)).

Anexo 1

Cuestionario para la valoración de
propuestas de mejora

Cuestionario para la valoración de propuestas de mejora

Propuesta de Mejora_1: _____

1. Justificación

NECESIDAD

¿Es coherente con las oportunidades de mejora identificadas en el análisis de resultados?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Da respuesta a las dificultades detectadas en la memoria de autoevaluación?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿El profesorado percibe el cambio propuesto como realmente necesario?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

CLARIDAD

¿Los objetivos que persigue son claros y evaluables?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Las estrategias para su consecución son adecuadas?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

UTILIDAD

¿La valoración que realiza el profesorado sobre el coste/beneficio personal del cambio propuesto es positiva?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Promueve el desarrollo de competencias profesionales docentes?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

2. Alcance

ÁMBITO

¿Incide en la estructura organizativa y funcionamiento del centro?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Incide en el funcionamiento de departamentos y equipos docentes?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Incide en las prácticas del aula?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

IMPLICACIÓN

¿Supone la participación de un grupo de profesores y profesoras?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Promueve el trabajo en equipo para compartir experiencias y abordar conjuntamente iniciativas?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

2. Alcance

¿Fomenta la mejora de relaciones entre los distintos sectores de la comunidad educativa?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
EVALUACIÓN					
¿Los resultados previstos pueden medirse o evaluarse de forma constatable?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿En la estrategia de evaluación se prevé que esta sea participativa para conocer cuáles han sido las causas del mayor o menor éxito y qué efectos se han producido en la cultura del centro?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

3. Viabilidad

CONSENSO

La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con la necesidad, precisión y utilidad de la propuesta.	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con el alcance previsto en la propuesta.	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

RECURSOS

¿Se disponen de los recursos materiales y temporales necesarios?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo?	Sí	Parcialmente			No
	1	2	3	4	5

FORMACIÓN

¿Son necesarias acciones formativas previamente a la implementación de la propuesta?	Sí	Parcialmente			No
	1	2	3	4	5

OBSERVACIONES

Anexo 2

Cuestionario para la valoración de
acciones formativas

Questionario para la valoración de acciones formativas

Acción formativa_1: _____

1. Justificación

NECESIDAD

¿Se relaciona con las dificultades detectadas en la memoria de autoevaluación?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Es coherente con las propuestas de mejora incluidas en el Plan de Centro?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿El profesorado percibe la acción formativa como realmente necesaria?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

CLARIDAD

¿Los objetivos que persigue la acción formativa son claros y evaluables?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

UTILIDAD

¿Capacita al profesorado para la reflexión sobre su propia práctica educativa?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Promueve el desarrollo de competencias profesionales docentes a través de la reflexión y la solución de problemas?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

2. Metodología

CONTEXTUALIZACIÓN

¿Se relacionan los nuevos planteamientos con el conocimiento previo del profesorado y la singularidad de propio centro?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se utilizan distintos enfoques, entre los que ocupa un papel importante la observación del trabajo de docentes competentes y la evaluación de la propia práctica?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se fomenta la discusión de las nuevas ideas en grupos de trabajo partiendo del análisis de la práctica real en el aula a la luz de nuevos marcos teóricos?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

EVALUACIÓN

¿Se planifica un proceso de práctica seguido de evaluación, reflexión y nueva práctica?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

3. Viabilidad

CONSENSO

La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con la necesidad, concreción y utilidad de la acción formativa.	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con el planteamiento metodológico previsto en la propuesta.	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

RECURSOS

¿Se disponen de los recursos materiales y temporales necesarios?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo?	Si	Parcialmente			No
	1	2	3	4	5

PLAN ANDALUZ DE FORMACIÓN

¿La acción formativa es coherente con las líneas previstas en el Plan Andaluz de Formación?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿La acción formativa es coherente con las líneas prioritarias previstas para el próximo curso en el Plan Andaluz de Formación?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

OBSERVACIONES

Anexo 3

Matriz de priorización de
propuestas de mejora

Matriz de priorización de propuestas de mejora

1. Justificación (30)					
NECESIDAD (15)					
¿Es coherente con las oportunidades de mejora identificadas en el análisis de resultados?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Da respuesta a las dificultades detectadas en la memoria de autoevaluación?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿El profesorado percibe el cambio propuesto como realmente necesario?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
CLARIDAD (10)					
¿Los objetivos que persigue son claros y evaluables?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Las estrategias para su consecución son adecuadas?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
UTILIDAD (5)					
¿La valoración que realiza el profesorado sobre el coste/beneficio personal del cambio propuesto es positiva?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Promueve el desarrollo de competencias profesionales docentes?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

2. Alcance (20)					
ÁMBITO (10)					
¿Incide en la estructura organizativa y funcionamiento del centro?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Incide en el funcionamiento de departamentos y equipos docentes?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Incide en las prácticas del aula?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
IMPLICACIÓN (5)					
¿Supone la participación de un grupo de profesores y profesoras?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Promueve el trabajo en equipo para compartir experiencias y abordar conjuntamente iniciativas?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Fomenta la mejora de relaciones entre los distintos sectores de la comunidad educativa?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

2. Alcance

EVALUACIÓN (5)

¿Los resultados previstos pueden medirse o evaluarse de forma constatable?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿En la estrategia de evaluación se prevé que esta sea participativa para conocer cuáles han sido las causas del mayor o menor éxito y qué efectos se han producido en la cultura del centro?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

3. Viabilidad (50)

CONSENSO (30)

La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con la necesidad, precisión y utilidad de la propuesta.	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con el alcance previsto en la propuesta.	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

RECURSOS (10)

¿Se disponen de los recursos materiales y temporales necesarios?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo?	Sí	Parcialmente			No
	1	2	3	4	5

FORMACIÓN (10)

¿Son necesarias acciones formativas previamente a la implementación de la propuesta?	Sí	Parcialmente			No
	1	2	3	4	5

Puntuación global de la propuesta de mejora

Anexo 4

Matriz de priorización de
acciones formativas

Matriz de priorización de acciones formativas

1. Justificación (30)					
NECESIDAD (15)					
¿Se relaciona con las dificultades detectadas en la memoria de autoevaluación?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Es coherente con las propuestas de mejora incluidas en el Plan de Centro?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿El profesorado percibe la acción formativa como realmente necesaria?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
CLARIDAD (10)					
¿Los objetivos que persigue la acción formativa son claros y evaluables?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
UTILIDAD (5)					
¿Capacita al profesorado para la reflexión sobre su propia práctica educativa?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Promueve el desarrollo de competencias profesionales docentes a través de la reflexión y la solución de problemas?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

2. Metodología (20)					
CONTEXTUALIZACIÓN (5)					
¿Se relacionan los nuevos planteamientos con el conocimiento previo del profesorado y la singularidad de propio centro?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se utilizan distintos enfoques, entre los que ocupa un papel importante la observación del trabajo de docentes competentes y la evaluación de la propia práctica?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se fomenta la discusión de las nuevas ideas en grupos de trabajo partiendo del análisis de la práctica real en el aula a la luz de nuevos marcos teóricos?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
EVALUACIÓN (15)					
¿Se planifica un proceso de práctica seguido de evaluación, reflexión y nueva práctica?	Si	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

3. Viabilidad (50)**CONSENSO (30)**

La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con la necesidad, concreción y utilidad de la acción formativa.	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con el planteamiento metodológico previsto en la propuesta.	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

RECURSOS (5)

¿Se disponen de los recursos materiales y temporales necesarios?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo?	Sí	Parcialmente			No
	1	2	3	4	5

PLAN ANDALUZ DE FORMACIÓN (15)

¿La acción formativa es coherente con las líneas previstas en el Plan Andaluz de Formación?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1
¿La acción formativa es coherente con las líneas prioritarias previstas para el próximo curso en el Plan Andaluz de Formación?	Sí	Parcialmente			No
	5	4	3	2	1

Puntuación global de la acción formativa



JUNTA DE ANDALUCIA