



PLAN DE MEJORA ESTRATÉGICO DE ZONA
CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y
PRIMARIA 2019 - 2020 (Inspección de
Educación)

Noviembre de 2019

Autora: M^a Carmen Ortí Ferre

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN

Contextualización

El marco en que se va a desarrollar el Plan específico de actuación de zona (PAEZ) comprende los centros de Educación infantil y Primaria públicos (CEIP) y privados concertados (CC) que se encuentran ubicados en varias localidades, sumando un total de 14 centros de los 34 que componen la zona incluyendo el resto de etapas educativas.

Se plantea, excepcionalmente, la actuación únicamente para el presente curso escolar por haberse determinado por la Inspección General que el próximo mes de septiembre se va a realizar el cambio de zona, ya que vence el periodo de cuatro años en que cada inspector permanece en la misma área geográfica. Antes del consiguiente traspaso se realizará una reunión de transición con el inspector/a de nueva incorporación para que se dote este cambio de la mayor continuidad posible.

El Plan contempla diferentes niveles en cuanto a la distribución de tareas:

- Directores y directoras, quienes se reúnen periódicamente con la inspectora de referencia y son los encargados de las transmisiones entre los equipos directivos y la inspección. De manera general son los responsables de la gestión e implementación de las diferentes actuaciones a llevar a cabo en su centro velando porque se inserten en la estructura organizativa.
- Equipos directivos en su conjunto, quienes formalizan en los claustros de profesorado los acuerdos tomados en las reuniones entre los directores/as y la inspectora. La tarea fundamental del equipo directivo de cada centro es la de impulsar, distribuir y organizar la contextualización de cada una de las propuestas planteadas con la finalidad de adecuar la misma en función de la realidad y necesidades de cada centro.
- Profesorado que compone los claustros de los diferentes centros organizados según sus especialidades, los niveles en los que desarrollan su actividad docente o las tareas que tengan encomendadas en cada momento.

PLANTEAMIENTO INSTITUCIONAL

MISIÓN

Somos un conjunto de centros de titularidad pública y privada cuya actividad se desarrolla en las etapas de Educación infantil y Educación Primaria.

Nuestra principal finalidad es la de dar servicio a la ciudadanía cubriendo el derecho fundamental a la educación desde las edades más tempranas hasta el paso a la secundaria.

Formamos parte del servicio público que trabaja por los valores constitucionales y se esfuerza por asegurar el ejercicio de los principios democráticos, de igualdad, equidad y acceso a la educación sin ningún tipo de discriminación.

VISIÓN

Nuestra visión se centra en los principios de la educación inclusiva y que aparecen especificados en las leyes educativas vigentes:

- dirigiendo nuestros esfuerzos hacia la mejora de la calidad y la eficiencia de la educación, conjugando calidad y equidad, cohesión social y participación activa de la ciudadanía,
- ofreciendo una educación para todos y para todas, centrandolo el foco sobre todo el alumnado y en especial sobre las personas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y en riesgo de exclusión educativa o social,
- centrandolo nuestra actividad educativa en la eliminación de barreras en el acceso, la presencia, la participación y el aprendizaje.

VALORES

Los valores de nuestra organización vienen definidos por los siguientes términos relativos a la educación como servicio:

- Centrada en el alumnado: el alumnado es la razón de ser de la educación, buscaremos el éxito de todo el alumnado buscando la respuesta que favorezca el máximo desarrollo de todo el alumnado.
- Inclusiva: que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso, la participación y el aprendizaje del alumnado en contextos comunes en su aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- Sistémica: con especial atención en la prevención, la detección e intervención temprana de las situaciones que puedan generar exclusión por cualquier motivo.
- Participativa: que genere espacios de participación de toda la comunidad educativa.
- Colaboradora: abierta a la coordinación con sectores del ámbito de la salud, bienestar social y servicios de protección de la infancia y la adolescencia.
- Creativa: que estimule el potencial de todos los alumnos y alumnas en los diferentes campos.

DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO

La zona para la que vamos a concretar el Plan comprende 34 centros educativos de diversas etapas y edades que comprenden desde las edades más tempranas hasta el desarrollo en la edad adulta, ya que existen centros de educación infantil de primer ciclo (0 - 3 años), centros de educación primaria (3 - 12 años) , de secundaria (12 - 18) y formación permanente de adultos (18 - 99 años).

El Plan Estratégico centrará la atención en los 14 centros que imparten la educación Primaria, por unificar actuaciones, teniendo en cuenta que 12 son centros públicos y 2 son centros privados concertados quedando para más adelante la posibilidad de extender el mismo al resto de centros de la zona.

El análisis DAFO se realiza a partir de la media de los resultados de las evaluaciones finales de los alumnos/as durante el curso escolar 2018-2019, dado que en todos los centros se observa que a medida que se suben los niveles, disminuye el porcentaje de alumnos/as que alcanzan los objetivos.

El plan contempla medidas para un sólo curso escolar pero se contempla la posibilidad de ampliarlo a siguientes cursos escolares dependiendo de los objetivos de zona que plantee el siguiente inspector/a.

La dinámica general de trabajo está basada en la cooperación y se ha consolidado un funcionamiento bastante operativo ya que, en los tres años anteriores se han llevado a cabo de manera conjunta diversas actuaciones relacionadas con la mejora a través del trabajo en equipo. En la zona se realizan cantidad de reuniones de

coordinación y reflexión tanto a nivel pedagógico como a nivel organizativo por lo que se comparte en gran medida unas bases comunes.

En general todos los centros están iniciando la implementación de actuaciones de éxito y metodologías activas pero se considera en general que es necesario abundar más en la cuestión, dado que la tónica reinante es que todos los centros cuentan con alumnado diverso, con necesidades de compensación educativa, necesidades de apoyo específico y, conservando sus diferencias, tienen necesidades que son bastante similares aunque dentro de sus características específicas cabe destacar que en dos de los centros públicos contamos con unidades específicas de comunicación y lenguaje (UECYL), en un concertado disponemos de una unidad de integración para alumnado de necesidades educativas especiales (UEEE) y otro centro público es de escolarización preferente de alumnado problemas de movilidad (EPM de motóricos).

DAFO

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1. Buena coordinación con los SPE (Servicios Psicopedagógicos Escolares). El SPE es un servicio externo a la zona que ofrece apoyo puntual, igual que el CEFIRE, y realiza una oferta concreta que se puede utilizar o no.	1. La recientemente publicada normativa de inclusión en la Comunitat Valenciana comporta grandes cambios organizativos, metodológicos, burocráticos... lo que genera que el profesorado se muestre agotado por encontrarse en situación de cambio continuo.
2. La legislación ha incrementado la capacidad de autogestión de los centros.	2. Cambios en la legislación y en la política educativa demasiado apresurada y sin buena programación.
3. El CEFIRE (centro de formación del profesorado, innovación y recursos educativos) de referencia es el mismo para todos los centros.	3. Excesiva carga curricular en los referentes normativos y en los libros de texto.
4. Posibilidad de solicitar a la administración recursos personales complementarios a través de un Plan de Actuación para la Mejora PAM.	4. Plantillas de profesorado insuficientes y con inestabilidad a causa de la política de la administración en cuanto a gestión de personal.
FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Las personas que ostentan la dirección y sus equipos directivos están muy implicadas. Existencia de profesorado motivado y que se implica.	1. Existencia de una parte importante de profesorado que rechaza de entrada y desconoce el marco inclusivo.
2. En algunos centros ya se ha iniciado el trabajo por proyectos y en ciertas materias no llevan libro de texto.	2. El libro de texto todavía es el referente en la mayoría de las aulas y hay poca explotación didáctica de los recursos TIC.
3. En algunos centros de la zona ya se aplican experiencias de éxito (patios inclusivos, tertulias dialógicas, biblioteca tutorizada, padrinos lectores...).	3. El profesorado en general no está formado en educación inclusiva y se muestra reacio a lo que entiende como otro cambio normativo.

<p>4. Los claustros deciden las líneas formativas de cada centro, ya que cuentan con autonomía para gestionarse su formación.</p>	<p>4. Para el próximo curso escolar existe disparidad entre las preferencias formativas de los diferentes claustros a causa de no haber realizado un análisis en profundidad del marco inclusivo, por ello los intereses del profesorado no se encuentran siempre en sintonía con el éxito de todos los alumnos y alumnas.</p>
<p>5. AMPA y voluntariado con posibilidades de participar dentro del horario lectivo.</p>	<p>5. Resistencia de algunos profesores/as a la entrada de AMPA y voluntarios dentro de las aulas en horario lectivo.</p>
<p>6. Posibilidad de solicitar autorización para aplicar el horario lectivo que más interese a las necesidades de la comunidad educativa.</p>	<p>6. Dificultades para encontrar horarios de coordinación y trabajo conjunto por tener centros con jornada continua y partida.</p>

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA MATRIZ DAFO

El análisis e interpretación que realizo interrelacionando todos los aspectos DAFO es el siguiente:

A nivel normativo los cambios en las diferentes leyes de educación y sus correspondientes desarrollos de carácter autonómico en ocasiones generan cierto estrés entre el profesorado para estar a la altura a nivel curricular, organizativo y de gestión. Como contrapartida a esta situación, se cuenta con la disposición de los Servicios Psicopedagógicos Escolares (SPE) cuyas plantillas están formadas por orientadores cualificados que apoyan a los centros y también existe la posibilidad de solicitar el apoyo y asesoramiento de los Centros de Innovación, Formación y Recursos (CEFIRES) cuyos asesores ofrecen una magnífica respuesta.

Para los centros educativos en la Comunidad Autónoma se acaba de poner en funcionamiento un Decreto sobre la equidad y la inclusión, situación muy positiva porque la normativa que regulaba las necesidades educativas y el tratamiento de la diversidad tenía más de veinticinco años, pero el desarrollo normativo todavía no se ha concluído y nos encontramos en una situación de transitoriedad.

Ante esta situación se podría decir que el profesorado supone tanto una debilidad como una fortaleza ya que los claustros son diversos y cuentan con personal que tiene actitud favorable hacia la innovación y otros que no aceptan cambio alguno. En la Comunidad Autónoma no se ha llegado a desarrollar los recogido en la LOMCE respecto a la posibilidad de que la dirección de los centros pueda solicitar a docentes formados y comprometidos con la línea educativa del centro por lo tanto es muy difícil en algunos casos contar con estabilidad por parte de las plantillas docentes.

Por otro lado estas mismas leyes han avanzado en cuanto a la autonomía de los centros y se posibilita que cada uno pueda gestionar sus recursos en función de sus necesidades, en la Comunidad Autónoma la dotación de los mismos se realiza a través del diseño del Plan de Actuación para la Mejora (PAM).

Para finalizar cabe destacar las dificultades en cuanto a encontrar horarios de coordinación sin comprometer la jornada lectiva, dado que algunos centros cuentan con jornada continuada de mañana, otros tienen jornada partida y otros sólo disponen de la tarde del viernes para realizar las reuniones de coordinación.

MARCO DE PLANIFICACIÓN PARA UNA ESCUELA INCLUSIVA

Marco de Planificación	
A. Creando Culturas Inclusivas	
A1. Construyendo Comunidad	A2. Estableciendo Valores Inclusivos
<p>Indicador a mejorar: ¿El centro está abierto a las familias?</p> <p>Propuesta de acción: Habilitar espacios de uso de las familias del centro donde puedan reunirse dentro del horario lectivo.</p>	<p>Indicador a mejorar: ¿Se tienen altas expectativas para todo el alumnado?</p> <p>Propuesta de acción: Asignar responsabilidades a todo el alumnado que reviertan en la mejora del clima escolar.</p>
B. Promoviendo Políticas Inclusivas	
B.1 Desarrollando un centro para todos	B.2 Organizando el Apoyo
<p>Indicador a mejorar: ¿La comunidad educativa participa de la vida del centro?</p> <p>Propuesta de acción: Generar espacios en que las familias, y no sólo las del AMPA, colaboren en el diseño y preparación de actividades lectivas.</p>	<p>Indicador a mejorar: ¿Los recursos personales complementarios se asignan de manera adecuada?</p> <p>Propuesta de acción: Establecer criterios a través de los órganos de coordinación pedagógica para la asignación de los recursos personales de apoyo.</p>
C. Desarrollando Prácticas Inclusivas	
C.1 Construyendo un currículum para todos	C.2 Orquestando el Aprendizaje
<p>Indicador a mejorar: La selección de tareas escolares y actividades extraescolares ¿permite que sean accesibles para todo el alumnado?</p> <p>Propuesta de acción: Introducir profesores observadores en base a unos indicadores dentro de las aulas para recoger datos y realizar un estudio.</p>	<p>Indicador a mejorar: ¿Se ponen en práctica metodologías activas y una evaluación acorde?</p> <p>Propuesta de acción: Realizar una revisión a través de los órganos de coordinación pedagógica sobre la asignación de la nota numérica a cada alumno o alumna.</p>

MAPA ESTRATÉGICO

CONCRECIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES

OBJETIVOS	
ÉXITO EDUCATIVO DE TODO EL ALUMNADO Y COHESIÓN SOCIAL	
A. Generar un entorno educativo inclusivo que contemple el éxito de todo el alumnado en todos los centros de educación infantil y primaria de la zona.	B. Consolidar estrategias de trabajo intercentros en equipo con presencia de los centros que componen la zona, tanto a nivel de equipos directivos como a nivel de claustros.
ESTRATEGIAS	
A.1. Identificación de barreras para el alumnado en el acceso, la presencia, la participación y el aprendizaje en cada uno de los centros. A.2. Asunción de expectativas de éxito para todo el alumnado. A.3. Implicación y participación de las familias.	B.1 Sensibilización sobre la necesidad de compartir el trabajo y capacidad docente para generar expectativas de éxito hacia todos los alumnos y alumnas. B.2 Impulso de la creación de una red de apoyo entre el profesorado con estímulo de la participación y el trabajo colaborativo. B.3 Diseño y aplicación de un plan de actividades formativas.
RECURSOS	
Organización: Calendario de reuniones para la identificación de barreras.(A1) Personal: Profesorado: previamente en comisión de coordinación Pedagógica y con posterioridad bajo la estructura de ciclo y claustro. Familias y profesorado: como comisión del Consejo Escolar. (A1 y A2) Formación: A través del PAF (Plan anual de Formación) sobre inclusión. (A1 y A2) Recursos materiales: Determinar porcentaje mínimo de los ingresos que el centro recibe de la consejería. Dotación de PAF. (A2 y A3) Apoyo externo: SPE y CEFIRE. (A1 y A2)	Organización: Calendario de reuniones de trabajo. (B1, B2 y B3) Personal: Equipos de trabajo por especialidades, ciclos, cargos... (B1, B2 y B3) Formación: Comunicación de buenas prácticas realizadas en otras zonas. (B1 y B3) Recursos materiales: Posibilidad de participar en la convocatoria de fondos para innovación educativa. (B2 y B3) Apoyo externo: SPE y CEFIRE. Valorar la posibilidad de participación de los ayuntamientos de las diferentes localidades. (B2 y B3)

DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES

INDICADOR A1: Barreras en la participación del alumnado en las actividades extraescolares.	
FINALIDAD	Conocer si se ha incrementado el número de alumnos que asisten a las salidas extraescolares.
PUNTO DE PARTIDA	Histórico de alumnos/as de cada promoción que no asistieron en cursos anteriores.
OBJETIVO/EXPECTATIVAS	Asegurar que todo el alumnado participa, y ninguno queda excluido por razones socioeconómicas, por motivos asociados a diversidad funcional ni por comportamiento.
CRITERIO REFERENCIAL	Porcentaje de participación en las actividades extraescolares. Mínimo 90%
FÓRMULA	Términos relativos de participación por clase - nivel - etapa y de motivos por los que no se asiste. $\frac{\text{Alumnado que asiste}}{\text{Total alumnado}} \times 100$
POBLACIÓN MUESTRA	Alumnado de Educación Infantil y Primaria.
FUENTE DE LOS DATOS	Registros de los tutores y tutoras.
FRECUENCIA DERECOGIDA	En cada salida extraescolar.
FRECUENCIA DE ANÁLISIS	Trimestralmente y al finalizar el curso escolar.
UTILIDAD	El análisis se realizará cada trimestre y al finalizar el curso escolar y se recogerá en la memoria de final de curso para tomarlo en consideración en la concreción de actividades extraescolares que se reflejan en la Programación General Anual (PGA) del siguiente curso escolar.
RESPONSABLE DE LA RECOGIDA	Tutor/a.
TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Comisión de Coordinación Pedagógica.
DISTRIBUCIÓN PARA SU ANÁLISIS	Ciclos, Claustro y Consejo Escolar.

INDICADOR B1: Asistencia de profesorado a las reuniones convocadas.	
FINALIDAD	Conocer el grado de implicación del profesorado de los centros de la zona.
PUNTO DE PARTIDA	Porcentaje de profesorado que se ha involucrado en las reuniones y actividades por centro / etapa / nivel educativo y especialidad.
OBJETIVO/EXPECTATIVAS	Involucrar al máximo profesorado posible.
CRITERIO REFERENCIAL	Porcentaje de participación. Mínimo 50%

FÓRMULA	Términos relativos de participación por centro / etapa / nivel educativo y especialidad y de motivos por los que no se asiste. $\frac{\text{Profesorado que asiste}}{\text{Total profesorado}} \times 100$
POBLACIÓN MUESTRA	Profesorado por centro / etapa / nivel educativo y especialidad.
FUENTE DE LOS DATOS	Registro por centro.
FRECUENCIA DE RECOGIDA	En cada una de las reuniones convocadas.
FRECUENCIA DE ANÁLISIS	Al finalizar el curso escolar.
UTILIDAD	Se incluirán los datos en la memoria de final de curso para proceder a su análisis y divulgación entre los docentes, con la finalidad de incrementar a lo largo de sucesivos cursos la implicación de los docentes.
RESPONSABLE DE LA RECOGIDA	Responsable de cada grupo.
TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Grupo de directores/as.
DISTRIBUCIÓN PARA SU ANÁLISIS	Claustro de cada centro.

INDICADOR A3: Grado de satisfacción de las familias sobre su participación.	
FINALIDAD	Conocer en qué medida las familias se sienten satisfechas respecto de su participación en la gestión de la diversidad en el centro.
PUNTO DE PARTIDA	El histórico de las reuniones a las que han sido convocadas.
OBJETIVO/EXPECTATIVAS	A partir de sus expectativas respecto de sus actuaciones.
CRITERIO REFERENCIAL	Cumplimiento de las expectativas.
FÓRMULA	$\frac{\text{Miembros familias CEC que han asistido}}{\text{Expectativas de miembros familias CEC}} \times 100$
POBLACIÓN MUESTRA	Representantes del sector familias pertenecientes al Consejo Escolar de Centro.
FUENTE DE LOS DATOS	Actas de las reuniones realizadas. Cuestionarios para la evaluación cualitativa y cuantitativa
FRECUENCIA DE RECOGIDA	En las sesiones trimestrales del Consejo Escolar de Centro.
FRECUENCIA DE ANÁLISIS	Al finalizar el curso escolar.
UTILIDAD	Se incluirán los datos en la memoria de final del órgano para proceder a su análisis y divulgación entre los docentes, con la finalidad de incrementar a lo largo de sucesivos cursos la implicación de los docentes.

RESPONSABLE DE LA RECOGIDA	Jefatura de estudios.
TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Grupo de directores.
DISTRIBUCIÓN PARA SU ANÁLISIS	Grupo de directores.

B) ACTIVIDAD PALANCA ZONA

La actividad palanca se encuentra enmarcada dentro del objetivo B “Consolidar estrategias de trabajo intercentros en equipo con presencia de los centros que componen la zona, tanto a nivel de equipos directivos como a nivel de claustros” y está relacionada con las estrategias B1 y B2 por cuanto que hace hincapié en el enriquecimiento que genera el trabajo en equipo y las amplias posibilidades de ofrece en cuanto a rentabilizar el esfuerzo realizado.

INVESTIGACIÓN Y REFLEXIÓN

Objetivo de mejora:

Consolidar estrategias de trabajo intercentros en equipo con presencia de los centros que componen la zona, tanto a nivel de equipos directivos como a nivel de claustro.

Síntesis del **conocimiento interno** acumulado (qué sabemos):

1. Algunos centros están aplicando medidas inclusivas en sus centros tales como tertulias dialógicas, patios inclusivos, tutorización entre iguales, apadrinamiento lector, pigmalión... lo que indica que contamos con profesorado cualificado o que tiene actitud positiva hacia estas prácticas. De hecho disponemos de personal que incluso asiste como ponente a la formación organizada por el CEFIRE (centro de formación) a otras localidades.
2. En los centros de la zona se dedica la mayor parte del tiempo a tareas administrativas y burocráticas, dejando en segundo lugar el tiempo necesario para reflexionar sobre la práctica educativa. Las tareas burocráticas y administrativas son muy importantes pero no tanto como para dejar en segundo lugar la reflexión sobre lo que se está haciendo.
3. Los centros que han comenzado a aplicar experiencias de éxito han mejorado el clima escolar y han reducido los incidentes por conductas disruptivas o que alteren la convivencia. Compartir experiencias y formación en el diseño de un trabajo conjunto podría extender esta mejora al resto de centros.

Conocimiento externo (qué hemos encontrado de interés):

-Referencia: Guía del profesorado TALIS 2018 https://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-I_ESP.pdf

-Síntesis:

La guía del profesorado TALIS incide en el constante cambio a que están sometidas las capacidades que los estudiantes demandan para contribuir eficazmente a la sociedad y la necesidad de dotar a los docentes de destrezas y herramientas para ofrecer oportunidades de aprendizaje efectivo a sus alumnos y alumnas. En relación al objetivo que he planteado cabe destacar la importancia que se da en este documento respecto de la necesidad de “hacer tiempo para el liderazgo instruccional”. Asimismo hace incidencia en la posibilidad de que los líderes escolares puedan delegar algunas tareas en profesores que demuestren contar con ciertas cualidades de liderazgo para “participar en actividades de desarrollo profesional, colaborando e interactuando en eventos con otros directores escolares, así como observando, realizando mentorías y ofreciendo retroalimentación a los profesores”.

Buena práctica seleccionada o propuesta:

-Referencia:

Dossier de inicio de curso para el profesorado recién llegado.

-Síntesis:

El equipo directivo del CEIP prepara para el profesorado recién llegado un dossier con todas las normas de funcionamiento del equipo docente y la información relevante.

-Nivel de aplicabilidad y por qué puede ser útil para nuestro entorno (justificación):

Considero que es beneficioso que el equipo educativo/directivo reflexione sobre las prácticas habituales (no lectivas) que están establecidas en el centro. La selección, redacción y concreción de las mismas ayuda a la reflexión y el debate, por lo tanto sería una práctica a comunicar a todos los centros para que pudieran aplicarla en sus claustros.

Actividad	
Objetivo de la actividad	Elaborar una guía de acompañamiento para el profesorado recién llegado al centro a través del aprendizaje entere iguales.
Responsable	La inspectora de la zona.
Profesorado o profesionales que participan	Equipos directivos de todos los centros y de manera indirecta los claustros de los mismos.
Alumnado o centros implicados	Todos los centros de la zona.
Áreas donde se aplica	Organización y gestión del centro.
Espacio	Claustros y demás órganos de coordinación docente.
Recursos	Material que ya ha elaborado el equipo directivo del CEIP

Metodología (Cómo se desarrollará la actividad)	<p>1. Sesión motivadora donde el equipo que cuenta con este material de calidad lo exponga al resto.</p> <p>2. Elaboración de un cuestionario a completar por el profesorado recién llegado (dificultades encontradas, prácticas no docentes habituales que le han llamado la atención, necesidades iniciales...)</p> <p>2. Estudio de la información recogida en el cuestionario.</p> <p>3. Concreción por parte de cada equipo directivo de los puntos que deberían concretarse en su centro.</p> <p>4. Tratar en claustro el tema y debatir, aceptando propuestas de mejora. El tema se puede tratar también en sesiones de los órganos docentes como ciclo o coordinación pedagógica.</p> <p>5. Cada equipo liderará la concreción de la guía en su centro asignando responsables de las diferentes partes e impulsando la participación en la misma. Se puede valorar la posibilidad de abrir las propuestas a las familias y a los alumnos y alumnas.</p> <p>6. Para el siguiente curso escolar, aportar la guía al profesorado recién llegado y cumplimentación del cuestionario con las mismas preguntas para el estudio de las respuestas y correspondiente comparativa con los resultados del curso anterior.</p>			
Aplicación o desarrollo (temporización de las tareas)		1rT	2nT	3r T
	Sesión motivadora	X		
	Elaboración cuestionario	X		
	Estudio de la información recogida	X		
	Concreción puntos de cada centro		X	
	Tratamiento del tema por órganos de coordinación pedagógica		X	
	Elaboración de la guía.		X	X
	Puesta en marcha y evaluación.	X		

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN							
		Indicadores	RESULTADO				
E v a l u a c i	Grado de aplicación	A. Número de centros que han realizado el dossier para el profesorado de nueva incorporación. B. Número de profesorado dentro de cada centro que ha participado en el diseño y ejecución del dossier.		A	B	C	D
			1rT				
			2ºT				
		3rT					
	A. Aspectos que recoge el dossier elaborado por cada uno de los centros (Guión / índice)		A	B	C	D	
1rT							

ó n	Calidad de ejecución	B. Fecha de entrega al profesorado afectado.	2ºT				
		C. Definición y aplicación de otras medidas de acompañamiento.	3rT				
	Grado de impacto	A. Satisfacción por parte del profesorado de nueva incorporación.	1rT				
		B. Satisfacción por parte del profesorado definitivo del centro.	2ºT				
		C. Cantidad de preguntas que este profesorado realiza sobre los temas en cuestión.	3rT				
			Glob al				

1a EVALUACIÓN. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y RESULTADOS. PROPUESTAS DE MEJORA.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

2a EVALUACIÓN. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y RESULTADOS. PROPUESTAS DE MEJORA.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

3a EVA.Y FINAL DE CURSO. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y RESULTADOS. PROPUESTAS PRÓXIMO CURSO.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.