



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

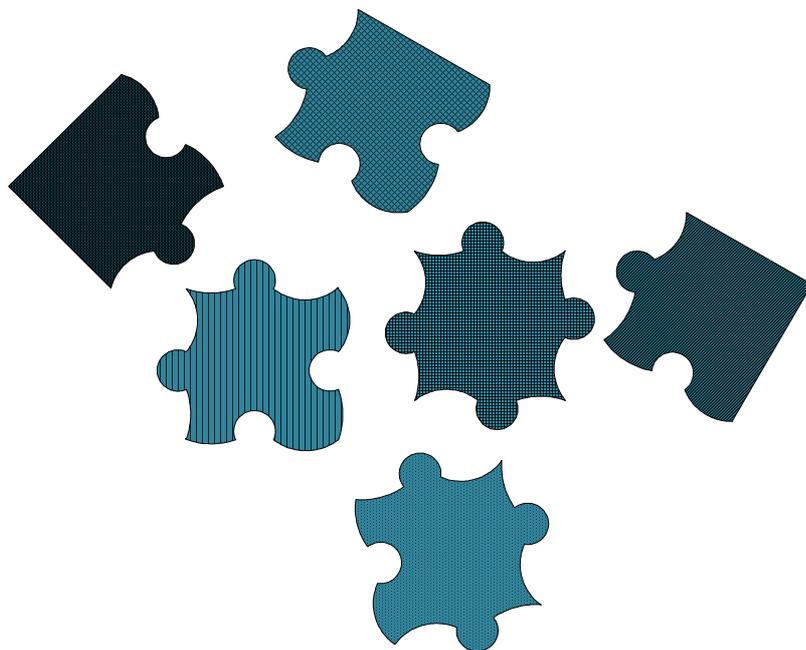
UNIÓN EUROPEA



Fondo Social Europeo

el FSE invierte en tu futuro

INVESTIGACIÓN SOBRE INDICADORES DE CALIDAD EN LA DOCENCIA Y LA GESTIÓN DE CENTROS PARA LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS



Informe de Resultados





Índice

		Pág.
Introducción		5
1	La calidad en la educación	8
1.1	Iniciativas europeas	10
1.2	Iniciativas nacionales	23
1.3	Iniciativas autonómicas (Principado de Asturias)	55
2	Sistemas de calidad en la educación	69
2.1	Calidad en la Gestión	70
2.2	Calidad en la Docencia	84
3	Resultados de los Grupos de trabajo	89
3.1	Resultados del grupo de trabajo de calidad en la gestión	90
3.2	Resultados del grupo de trabajo de calidad en la docencia	94
4	DAFOS	98
4.1	DAFO de la calidad en la Gestión	100
4.2	DAFO de la calidad en la Docencia	103
5	Instrumento de indicadores de evaluación en la educación asturiana	104
6	Guía de Indicadores de Calidad: indicadores para la formación en calidad de los profesionales de la educación	117





INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca dentro de la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación en el ámbito territorial del Principado de Asturias para el ejercicio 2008¹. La entidad responsable de su ejecución es la Asociación Autónoma de Centros Enseñanza Privada de Asturias, contando con la Confederación Española de Centros de Enseñanza y FEMXA FORMACIÓN S.L como entidades colaboradoras.

Esta acción complementaria y de acompañamiento a la Formación posee como finalidad elaborar un **Instrumento Cuantitativo de evaluación de la calidad de la educación Asturiana**. Para la elaboración de este instrumento se diferenciará entre calidad en la gestión de Centros Educativos y Calidad en la docencia y, por lo tanto, se desarrollarán indicadores que midan cada uno de los tipos de calidad que se conforman en los pilares de nuestro estudio.

El estudio se engloba dentro del ámbito territorial del Principado de Asturias y se dirige a los Centros de titularidad Privada de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.

Para poder alcanzar este objetivo el Grupo de Investigación² responsable del estudio se ha basado en el análisis de información tanto de carácter primario como secundario, realizando una serie de actividades, cuyos resultados se plasman en el siguiente informe, y que ha dotado al instrumento obtenido de su consistencia científica.

La primera actividad que se ha desarrollado se centra en la obtención de datos secundarios mediante la Revisión de Fuentes Documentales, siendo sus resultados el primer y segundo punto de este Informe.

¹ Resolución de 21 de abril de 2008, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se autoriza el gasto y se convoca la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación en el ámbito territorial del Principado de Asturias para el ejercicio 2008. Publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias del 13 de mayo de 2008.

² El Grupo de investigación encargado de la ejecución de la presente investigación está formado por profesionales pertenecientes a las tres entidades participantes: Asociación Autónoma de Centros Enseñanza Privada de Asturias, Confederación Española de Centros de Enseñanza y FEMXA FORMACIÓN S.L. La composición del Grupo de Investigación se encuentra en el "Documento de Relación Nominal y Perfil Profesional de las personas que han participado en el estudio", siendo uno de los productos finales que exige la convocatoria.





El primer punto, referido a la Calidad en la Educación, refleja el diferente tratamiento legislativo que se le ha dado a la calidad y las diferentes iniciativas en cuanto a la misma, ambas desde tres contextos distintos: europeo, nacional y autonómico.

En el segundo punto, Sistemas de Calidad en la Educación, se realiza una explicación sobre las peculiaridades de la calidad en la docencia y la calidad en la gestión, además de detallar los sistemas y modelos teóricos de evaluación que se han tomado como base para elaborar nuestros propios modelos de evaluación de calidad.

Los resultados del análisis de los datos primarios, procedentes de los Grupos de Trabajo³, son tratados en los puntos tres y cuatro:

El tercer punto versa sobre los resultados generales obtenidos en los Grupos de Trabajo. El cuarto, DAFOS, se presentan las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades de la Calidad en la Gestión de Centros Educativos y de la Calidad en la Docencia de Centros Educativos.

El instrumento de indicadores de evaluación de la educación asturiana, producto final de la investigación, se recoge en el quinto apartado de este documento. Y, finalmente, en el sexto punto se desarrolla la Guía de Indicadores de Calidad, en donde se establecen los de indicadores para la formación en calidad de los profesionales de la educación.

³ Los Grupos de Trabajo se constituyen en la técnica de recogida de información primaria de la investigación. Todas las especificaciones de la presente técnica se recogen en el Informe de Metodología.





Gobierno del Principado de Asturias

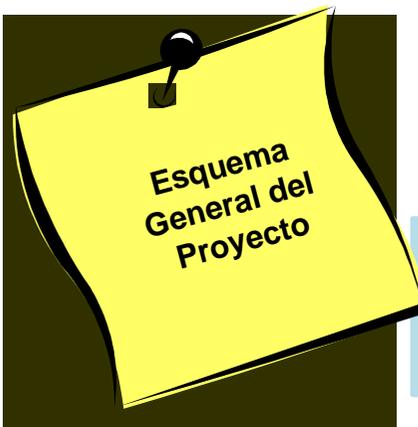
Consejería de Educación y Ciencia

UNIÓN EUROPEA



Fondo Social Europeo

el FSE invierte en tu futuro



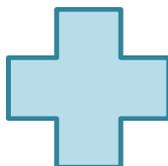
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN
OBTENIDA EN FUENTES
DOCUMENTALES

TRATAMIENTO DE LA CALIDAD EN
LA LEGISLACIÓN E INICIATIVAS

EUROPEA
ESPAÑOLA
ASTURIANA

MODELOS TEÓRICOS

CALIDAD EN LA GESTIÓN
CALIDAD EN LA DOCENCIA



ANÁLISIS DE INFORMACIÓN
OBTENIDA EN LOS
GRUPOS DE TRABAJO

RESULTADOS GENERALES GRUPOS DE TRABAJO

DAFOS

SELECCIÓN ÍTEMS DE INDICADORES



INSTRUMENTO DE INDICADORES DE
EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN
ASTURIANA

GUÍA DE INDICADORES DE
CALIDAD: INDICADORES PARA LA
FORMACIÓN EN CALIDAD DE LOS
PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN





1 LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN.

La gestión de un centro educativo es una tarea cada vez más compleja. Además de tener que realizar tareas de gestión comunes a cualquier otra empresa, se debe atender a las características específicas del sector educativo.

El fin último de un centro educativo es la formación de las futuras generaciones. Es por ello que, así como en el mundo empresarial cada vez hay un mayor interés por incrementar la calidad total de las organizaciones, el sector educativo se une a esta tendencia, siendo cada vez más centros los que se preocupan por mejorar la calidad. Es decir, la amplia oferta educativa existente sitúa a los centros docentes en una situación competitiva donde la calidad se convierte en un factor estratégico fundamental.

Pero, ¿qué entendemos por calidad?, ¿cómo podemos decir si un centro educativo lleva a cabo una buena gestión? El término calidad se muestra difuso y esquivo, existiendo multitud de aproximaciones al mismo. Es decir, se debe asumir que el término calidad está lejos de poseer un significado unánimemente aceptado, pese a la existencia de esa preocupación generalizada por la mejora cualitativa de la educación y a los intentos realizados por diversos organismos internacionales por conceptualizarlo y definirlo.

La Real Academia Española la define como la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor. En otra acepción sería aquello dicho de una persona o de una cosa: Que goza de estimación general.

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta".

Según CLIMENT GINÉ (2002), desde la esfera de los valores, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- Ser accesible a todos los ciudadanos
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que TODOS puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado)





- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde TODOS se sientan respetados y valorados como personas
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro

Pérez Juste (2005) diferencia entre calidad de la educación y calidad en la educación. Por **calidad de la educación** entiende "*aquella que aborda la formación integral de las personas, concretada en su capacitación para darse un proyecto personal de vida, socialmente valioso, y ser capaz de, libremente, llevarlo a la práctica en las diversas situaciones y problemas que deberá enfrentar a lo largo de su vida*".

La **calidad en la educación** hace referencia a *propuestas que abordan elementos que contribuyen al logro de la calidad pero que, en modo alguno, se concentran en la naturaleza o esencia de la calidad de la educación*.

En este estudio nos centraremos en la calidad en la educación, haciendo un repaso de las principales iniciativas para el fomento de la calidad. Distintas leyes y normativas de ámbito europeo, nacional y autonómico recogen la importancia de la **calidad educativa**. Asimismo, como elemento fundamental de cualquier aproximación al tema de la calidad encontramos la evaluación de los sistemas educativos, la gestión de los centros, la docencia impartida,... Equiparándose ambos conceptos en algunos casos. Aunque generalmente la evaluación se considera como un elemento fundamental dentro de la implantación de sistemas de calidad, a través de la cual se obtiene información clave sobre la efectividad de las medidas implantadas y sobre los aspectos en los que se debe incidir. En este estudio adoptaremos esta segunda postura.

Ante esta demanda de métodos de evaluación de la calidad de y en la educación, han surgido diversos sistemas de indicadores que tratan de reunir los aspectos clave a tener en cuenta para realizar una buena y exhaustiva evaluación. En los siguientes apartados, también se mostrarán las principales aportaciones en este sentido a nivel europeo, nacional y autonómico.





1.1 INICIATIVAS EUROPEAS

Desde la Unión Europea se está diseñando una política educativa cuyo eje es la calidad, de esta manera en este apartado se referencia aquellas políticas europeas de mayor importancia que inciden en el desarrollo de la calidad en los centros educativos.



1 Informes y Documentos:

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA (Roma, 25 de marzo de 1957)

1957

El tratado Constitutivo de la Comunidad Europea promueve un desarrollo de la educación de calidad, realizando especial hincapié en los contenidos, la organización y la diversidad cultural.

TERCERA PARTE: POLÍTICAS DE LA COMUNIDAD.
TÍTULO XI. POLÍTICA SOCIAL, DE EDUCACIÓN, DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE JUVENTUD
CAPÍTULO III: EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y JUVENTUD

Artículo 149.

1. La Comunidad contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando la acción de éstos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo, así como de su diversidad cultural.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: CONSEJO EUROPEO DE LISBOA

(Marzo, 2000)

2000

En marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa, al comprobar que la Unión Europea se hallaba ante «un enorme cambio fruto de la mundialización y de los imperativos que plantea una nueva economía basada en el conocimiento», adoptó un **objetivo estratégico** importante: antes de que concluyera 2010 la Unión tenía que «convertirse en la economía basada en el conocimiento más





competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social».



Asimismo, el Consejo señaló que esos cambios exigían no solamente «una transformación radical de la economía europea», sino también «un programa ambicioso de modernización del bienestar social y de los sistemas educativos». Nunca antes el Consejo Europeo había reconocido de esa manera el papel que desempeñan los sistemas educativos y de formación dentro de la estrategia económica y social y el futuro de la Unión.

INFORME EUROPEO DE MAYO DE 2000 SOBRE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN ESCOLAR:

[no publicado en diario oficial]

2000

En este informe se establecen dieciséis indicadores de calidad y está basado en la labor del grupo de trabajo "Indicadores de calidad". El principal objetivo es acordar una serie de indicadores en materia de calidad de la educación escolar destinados a facilitar la evaluación de los sistemas a escala nacional. Los indicadores pueden utilizarse para determinar las cuestiones en las que se debe profundizar y permiten, asimismo, que los países de la Unión puedan aprender los unos de los otros comparando los resultados obtenidos.

Si bien, a escala de la Unión Europea, el principal reto reside en proporcionar a todos los europeos un nivel elevado de educación escolar, identifica cinco grandes retos:

- el reto del conocimiento
- el reto de la descentralización
- el reto de los recursos
- el reto de la integración social
- el reto de los datos y de la comparabilidad





ÁMBITO	INDICADOR
NIVEL ALCANZADO EN:	1. Matemáticas
	2. Lectura
	3. Ciencias
	4. TICs
	5. Lenguas extranjeras
	6. Capacidad de "aprender a aprender"
	7. Educación cívica
ÉXITO Y TRANSICIÓN	8. Índice de abandono escolar
	9. Finalización de enseñanza secundaria superior
	10. Índice de escolarización en la enseñanza superior
SUPERVISIÓN DE LA EDUCACIÓN ESCOLAR	11. Evaluación y supervisión de la educación escolar
	12. Participación de los padres
RECURSOS Y ESTRUCTURAS	13. Educación y formación del profesorado
	14. Índice de asistencia a los centros de enseñanza preescolar
	15. Número de estudiantes por ordenador
	16. Gastos efectuados en materia de educación por estudiante

RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 12 DE FEBRERO DE 2001 RELATIVA A LA COOPERACIÓN EUROPEA EN MATERIA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN ESCOLAR (2001/166/CE)

(Febrero 2001)

2001

Sobre la base de la anterior propuesta de la Comisión y de las contribuciones de los Estados miembros, el 12 de febrero de 2001, el Consejo adoptó el informe sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación.

Se trata del primer documento que esboza un planteamiento global y coherente de las políticas nacionales en materia de educación en torno a tres objetivos, que deben ser alcanzados antes de que concluya el 2010:

- mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea: **CALIDAD**
- permitir el acceso universal a la educación y la formación permanentes: **ACCESIBILIDAD**





- abrir al mundo a los sistemas de educación y formación: **APERTURA AL MUNDO**

Para el cumplimiento de estos objetivos se han de tener en consideración una serie de aspectos, resumidos a continuación:

- la necesidad de impulsar una dimensión europea de la enseñanza, incidiendo especialmente en la calidad de la educación impartida en todos los estados miembro en el marco de una sociedad del conocimiento.
- la calidad de la educación escolar debe garantizarse en todos los niveles y en todos los sectores de enseñanza
- una educación de calidad es esencial a la luz de las políticas del mercado de trabajo y de la libre circulación de trabajadores en la Comunidad, así como del reconocimiento de títulos y cualificaciones en la enseñanza
- los Estados miembros deben velar por que los programas de los centros escolares tengan en cuenta la evolución de la sociedad
- los Estados miembros deben ayudar a los centros escolares a mejorar la calidad de los servicios que presentan ayudándoles a desarrollar nuevas iniciativas centradas en la garantía de la calidad de la enseñanza y a fomentar tanto la movilidad de las personas de un país a otro como la transferencia de conocimientos
- los Estados miembros mejorarán la eficacia de sus sistemas escolares, entre otras cosas, prestando especial atención a los jóvenes con dificultades de aprendizaje, a fin de reducir sustancialmente el número de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela
- necesidad de desarrollar conocimientos informáticos, de equipar las escuelas con material informático y de facilitar el acceso de los estudiantes a Internet
- necesidad de definir y difundir métodos eficaces y aceptables para la evaluación de la calidad a través de la cooperación europea y los intercambios transnacionales de experiencias
- flexibilidad y adaptación de los sistemas de garantía de calidad, que variarán según los Estados miembros y los centros escolares, dada la diversidad de características contextuales de los mismos
- la evaluación de la calidad es uno de los medios para garantizar y, en su caso, mejorar la calidad de la educación





- ayuda, en la puesta en práctica de estas recomendaciones, de la Red Europea de Responsables de la Evaluación de los Sistemas Educativos (REVA)
- los países candidatos, en futuras ampliaciones de la UE, deben estar involucrados en la cooperación europea en el ámbito de la evaluación de la calidad 
- debe tenerse en cuenta el principio de subsidiariedad y las competencias exclusivas de los Estados miembros en materia de organización y estructura de sus sistemas educativos, de manera que puedan desarrollarse las características culturales y las tradiciones particulares de la enseñanza en cada Estado

Por último, propone una serie de medidas a adoptar por los Estados miembro con el fin de fomentar la mejora en la evaluación de la calidad de la educación escolar, a saber:

1. Fomento y, en su caso, establecimiento de sistemas transparentes de evaluación de la calidad.
2. Estímulo y, en caso necesario, apoyo a la participación de todos los interesados en la escuela, concretamente, los profesores, los alumnos, la dirección, los padres y los expertos, en el proceso de evaluación externa y de autoevaluación en las escuelas con el fin de fomentar una responsabilidad compartida con vistas a la mejora de los centros docentes.
3. Fomento de la formación para la gestión y utilización de instrumentos de autoevaluación.
4. Fomento de la capacidad de aprendizaje mutuo de los centros de enseñanza, a escala nacional o europea.
5. Fomento de la cooperación entre todas las autoridades que intervienen en la evaluación de la calidad de la educación escolar y promoción de su integración en una red a escala europea.

PROGRAMA DE TRABAJO: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN 2010 (Febrero 2002)

2002

Un año más tarde, el Consejo aprobó un programa de trabajo detallado (**«Educación y Formación 2010»**) para alcanzar los objetivos planteados en la Recomendación europea anterior y apoyó el ambicioso objetivo de los ministros de Educación de hacer que **los sistemas educativos y de formación de Europa «se conviertan en una referencia de calidad mundial para 2010»**.





En este documento se establecen los cinco niveles europeos de referencia (*benchmarks*):

- I. Para 2010 debería alcanzarse un índice medio de jóvenes en situación de abandono escolar prematuro en la UE no superior al 10%.
- II. El número total de licenciados en matemáticas, ciencias y tecnología en la UE debería aumentar al menos en un 15% para 2010 y paliar el desequilibrio entre hombres y mujeres.
- III. Para 2010, al menos el 85% de los ciudadanos de 22 años de la UE debería haber cursado la enseñanza secundaria superior.
- IV. Para 2010, el porcentaje de ciudadanos de 15 años con rendimientos insatisfactorios en la aptitud de lectura en la UE debería haber disminuido por lo menos un 50%.
- V. Para 2010, el nivel medio de participación en la formación permanente en la UE deberá alcanzar al menos el 12,5% de la población adulta en edad laboral (entre 25 y 64 años).

En este documento se establece el programa de trabajo detallado para los trece objetivos específicos, incluidos dentro de los tres objetivos generales anteriormente detallados:

Objetivo estratégico 1: MEJORAR LA CALIDAD Y LA EFICACIA DE LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN LA UE

- 1.1. Mejorar la educación y la formación de profesores y formadores
- 1.2. Desarrollar las aptitudes necesarias para la sociedad del conocimiento
- 1.3. Garantizar el acceso de todos a las TIC
- 1.4. Aumentar la matriculación en los estudios científicos y técnicos
- 1.5. Aprovechar al máximo los recursos

Objetivo estratégico 2: FACILITAR EL ACCESO DE TODOS A LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

- 2.1. Un entorno de aprendizaje abierto
- 2.2. Hacer el aprendizaje más atractivo
- 2.3. Promoción de la ciudadanía activa, la igualdad de oportunidades y la cohesión social

Objetivo estratégico 3: ABRIR LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN AL MUNDO EXTERIOR

- 3.1. Reforzar los lazos con el mundo del trabajo y con el mundo de la investigación y la sociedad en general





- 3.2. Desarrollar el espíritu de empresa
- 3.3. Mejorar el aprendizaje de idiomas extranjeros
- 3.4. Aumentar la movilidad y los intercambios
- 3.5. Reforzar la cooperación europea

Para cada uno de los objetivos específicos se establecen las Fechas de inicio de las actividades, los Indicadores de evaluación y los Temas para el intercambio de experiencia, buenas prácticas y evaluación por homólogos.

OTROS

A partir de la redacción del Programa de Trabajo "Educación Y Formación" desde el Consejo y la Comisión Europea se han elaborado una serie de documentos e informes que versan sobre el cumplimiento de los objetivos planteados. A continuación citamos aquellos de carácter más general y que se refieren al marco político, puesto que otros muchos hacen referencia a temáticas concretas que no nos competen en la presente investigación.

2003

Ejecución del programa "Educación y Formación 2010". Documento de Trabajo de los servicios de la Comisión. Documento de apoyo para el Proyecto de informe intermedio conjunto sobre la ejecución del programa de trabajo detallado relativo al seguimiento de los objetivos de los sistemas de educación y formación en Europa (Noviembre 2003)

2004

"Educación & Formación 2010" – Urgen las reformas para coronar con éxito la Estrategia de Lisboa. Informe Intermedio Conjunto del Consejo y la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo detallado relativo al seguimiento de los objetivos de los sistemas de educación y formación en Europa (Febrero 2004)

2005

Modernizar la educación y la formación: una contribución esencial a la prosperidad y a la cohesión social en Europa. Consiste en un Proyecto de informe conjunto de 2006 del Consejo y de la Comisión sobre los progresos registrados en la puesta en práctica del programa de trabajo "Educación y Formación 2010" (Noviembre 2005)

Anexo al Proyecto de informe conjunto de 2006 del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo "Educación & Formación 2010" Documento de Trabajo de los servicios de la Comisión (Noviembre 2005)





Métodos e Indicadores de Evaluación:

RED EUROPEA DE RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS (REVA)

Institución fundada por los estados miembros de la Unión Europea en 1995 que integra una red a escala europea de las instituciones que participan en la evaluación de la calidad de la educación escolar.

Sus principales objetivos son:

1. Promover los intercambios de información sobre reformas e innovaciones en el campo de evaluación educativa supervisión de los sistemas educativos europeos.

Este objetivo es alcanzado parcialmente con la celebración de las dos reuniones anuales plenarias de la REVA.

2. Identificar, facilitar e iniciar acciones de cooperación en el ámbito de la UE en el campo de evaluación educativa y supervisión de los sistemas educativos europeos.

Para poner en práctica este segundo objetivo la REVA define y conduce, sobre la base de decisiones tomadas durante las reuniones anuales, proyectos que implican a varios países. Estos proyectos se celebran en un marco intergubernamental, respondiendo a licitaciones de la Comisión Europea en el marco del programa SOCRATES. Los encargados de la ejecución de estos proyectos son las distintas Agencias Nacionales o instituciones de investigación de los países implicados.

PROYECTO INES, OCDE, 1988

El Proyecto INES de la OCDE nace en 1988, cuando la calidad de la educación y la eficacia de los sistemas educativos empezaron a convertirse en aspectos clave para la mayoría de los países. En este contexto surge la necesidad de las administraciones educativas de los países miembros de tener información que les permita planificar una oferta educativa adecuada así como comparar el rendimiento de sus sistemas educativos con el de otros países y, por tanto, controlar la eficacia y evolución de dichos sistemas.





El Centro de Investigación e Innovación Educativa (CERI), que forma parte de la División de Estadística e Indicadores de la Educación y Política Social y del Empleo de la OCDE, respondió a esta demanda de información comparada poniendo en marcha el **Proyecto INES**. Dicho proyecto es el resultado de dos conferencias preparatorias organizadas, una por el gobierno de los Estados Unidos, en noviembre de 1987, y otra por las autoridades francesas, en marzo de 1988. En ellas se planificó el trabajo de este proyecto en tres fases:

-1ª Fase: Exploratoria (1988-1991)

-2ª Fase: Puesta en marcha del proyecto (1991-96). Para ello se crearon un Grupo Técnico y cuatro Redes de Trabajo, cuyo cometido era la elaboración de un Sistema Internacional de Indicadores de la Educación

-3ª Fase: Determinación de los indicadores definitivos que informarán anualmente, con datos comparados, sobre la situación educativa de los distintos países. Estaba previsto que esta fase diera comienzo en enero de 1997, pero ha sido retrasada debido al reciente proceso de la reestructuración organizativa del Proyecto.

Por lo tanto, el objetivo primordial del proyecto es desarrollar un conjunto de indicadores con la finalidad de permitir comparaciones en materia de educación entre distintos países y de proporcionar información sobre las tendencias a lo largo del tiempo de estas comparaciones transversales. La información recogida ve la luz, anualmente desde 1992, en una publicación titulada *Análisis del Panorama Educativo (Education at a Glance o Regards sur l'éducation)*.

El trabajo del INES es desarrollado mediante un Grupo Técnico y cuatro grupos de trabajo denominados Redes:

- El Grupo Técnico tiene dos papeles muy relevantes:

- A. El seguimiento de las bases de datos conjunta de UNESCO, OCDE y Eurostat
- B. El desarrollo y producción de indicadores para *Education at a Glance*

En definitiva, el Grupo Técnico trabaja en los indicadores de aquellos ámbitos que no planteaban especiales problemas conceptuales y sobre los que existía una más larga experiencia y tradición en la obtención de datos, como por ejemplo estadísticas de contexto socioeconómico y demográfico, financiación, y costes y recursos. Este Grupo está liderado directamente por el Secretariado de la OCDE y en él participan todos los países miembros.

- Las Redes son cuatro grupos de trabajo independientes, formados por representantes de todos los países miembros de la OCDE, expertos en el ámbito de trabajo específico de cada red, que trabajan en la elaboración de indicadores sobre los siguientes grandes campos de la educación:





- Red **A**: Indicadores educativos que permitan captar los resultados del aprendizaje.
- Red **B**: Indicadores sobre resultados económicos y sociales de los sistemas educativos de la OCDE. Concretamente se centra en el desarrollo de indicadores relativos a la situación laboral y educativa de la población joven y adulta, transición del sistema educativo al mercado de trabajo, ingresos salariales por nivel educativo, etc. 
- Red **C**: Indicadores sobre estructura, procesos y contexto de los distintos sistemas educativos. Es decir, estos datos hacen referencia al tiempo dedicado a la docencia, horas impartidas por asignatura, carga docente del profesorado, semanas de trabajo al año, etc.
- Red **D**: Indicadores de Actitudes y expectativas ante la educación

PISA

Dentro del Proyecto INES, una de las iniciativas que más repercusión está teniendo los últimos años es el **PROYECTO PISA**, que se centra en la Producción de Indicadores del Rendimiento de los Alumnos (OCDE, 2001). La valoración consiste en una evaluación internacional estandarizada que fue desarrollada de forma conjunta por los países participantes y se encarna en una serie de pruebas comunes a alumnos de 15 años que recogen los resultados académicos en distintos países. Las pruebas son administradas generalmente a entre 4.500 y 10.000 estudiantes en cada país.

Se realiza cada tres años en los principales países industrializados. De esta manera la participación ha sido la siguiente: fue puesto en práctica en 43 países en la 1ª evaluación en el año 2000, en 41 países en la 2ª evaluación en el año 2003, en 57 países en la 3ª evaluación en el año 2006 y 62 países se han inscrito para participar en la 4ª evaluación en el año 2009.

La evaluación se realiza en ciclos trianuales y cada ciclo es llamado según el año en el cual se realiza la evaluación (PISA 2000, 2003 y 2006).

El proyecto tiene un carácter permanente, estando organizado en ciclos de estudios de cuatro años con un año de solapamiento entre ellos:

- El primer año de cada ciclo está dedicado fundamentalmente al diseño del estudio, en concreto, al desarrollo del marco conceptual de la evaluación, la especificación y construcción de las pruebas y los ítems, el muestreo para la prueba piloto y el desarrollo de los procedimientos de administración de los instrumentos.
- El segundo año se dedica principalmente a la realización de la prueba piloto de las pruebas y cuestionarios.
- El tercer año se dedica a la obtención de datos definitiva y la elaboración de los resultados preliminares, y el cuarto al análisis y difusión de los resultados obtenidos.





En todos los ciclos de PISA son evaluadas las competencias de lectura, matemáticas y ciencias. Si bien, en cada Informe se le da más importancia a alguno de estos aspectos. Así, en el Informe PISA 2000 se centró el foco de atención sobre las competencias de lectura, incluyendo un extenso conjunto de tareas sobre esta competencia. En el Informe PISA 2003, el énfasis se centra en las competencias matemáticas, incluyendo un apartado adicional sobre este tema. Para el ciclo de 2006 de PISA, el foco estará sobre las competencias científicas. A continuación explicamos brevemente los que se tiene en cuenta en cada una de las competencias:

➔ **MATEMÁTICAS:** Las competencias matemáticas consisten en la capacidad para identificar, comprender e implicarse en las matemáticas y emitir juicios con fundamento acerca del papel que juegan las matemáticas como elemento necesario para la vida privada, laboral y social, actual y futura de un individuo como ciudadano constructivo, comprometido y capaz de razonar.

➔ **LECTURA:** Las competencias lectoras consisten en la comprensión, el empleo y la reflexión a partir de textos escritos, con el fin de alcanzar las metas propias, desarrollar el conocimiento y el potencial personal y participar en la sociedad.

➔ **CIENCIAS:** Las competencias en ciencias consisten en la capacidad de emplear el conocimiento científico para identificar preguntas y obtener conclusiones a partir de pruebas, con el fin de comprender y ayudar a tomar decisiones acerca del mundo natural y de los cambios que la actividad humana produce en él.

En definitiva, PISA evalúa como los estudiantes que están a punto de terminar la educación obligatoria han adquirido conocimientos y habilidades que son esenciales para la participación plena en la sociedad. Lo que realmente se pretende es evaluar la alfabetización entendida como un conjunto de competencias necesarias para participar activamente en la sociedad, cuyo aprendizaje no acaba nunca y se desarrolla a lo largo de la vida. Es decir, se parte de la concepción de que la formación es como un conjunto de capacidades que facilitan a los alumnos y alumnas de 15 años el tránsito a la vida adulta y su integración y participación en la sociedad, y que ésta se no sólo en los centros escolares, sino también por medio de la interacción con los demás miembros de su comunidad.

Si bien uno de los objetivos de este tipo de Proyectos es la elaboración de indicadores comunes que permitan la comparación internacional, las experiencias realizadas hasta el momento apuntan hacia la necesidad de una mayor cautela a la hora de realizar dichas comparaciones, así como en el uso que se haga de los informes obtenidos en un sentido diferente al que fueron





concebidos. Por lo tanto, se hace necesario reflexionar sobre el hecho de que asociar linealmente resultados académicos con mejores o peores sistemas educativos sin tener en cuenta las características concretas de cada país es, como mínimo, poco equitativo para una sociedad que defienda que la educación otorga las mismas oportunidades a sus comunidades educativas. Más importante que la interpretación de resultados brutos, es el análisis de hasta qué punto existen diferencias entre los centros dentro de cada país, como indicador de la organización escolar a nivel de políticas educativas equitativas o selectivas de un país o región.





INICIATIVAS EUROPEAS

Informes y Documentos

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD EUROPEA

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: CONSEJO EUROPEO DE LISBOA

INFORME EUROPEO DE MAYO DE 2000 SOBRE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN ESCOLAR:

RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 12 DE FEBRERO DE 2001 RELATIVA A LA COOPERACIÓN EUROPEA EN MATERIA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN ESCOLAR (2001/166/CE)

PROGRAMA DE TRABAJO: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN 2010

OTROS

Ejecución del programa "Educación y Formación 2010".

"Educación & Formación 2010" – Urgen las reformas para coronar con éxito la Estrategia de Lisboa.

Modernizar la educación y la formación: una contribución esencial a la prosperidad y a la cohesión social en Europa

Anexo al Proyecto de informe conjunto de 2006 del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo "Educación & Formación 2010"

Métodos e indicadores de evaluación

RED EUROPEA DE RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS (REVA)

PROYECTO INES, OCDE, 1988

Proyecto PISA 2000

Proyecto PISA 2003

Proyecto PISA 2006





1.2 INICIATIVAS NACIONALES

Ofrecer una educación de calidad debería ser uno de los principales objetivos de un sistema educativo. De esta necesidad se han hecho eco las distintas leyes educativas españolas surgidas en los últimos años. En consecuencia en este apartado se realiza una revisión de cómo la calidad en y de la educación es asumida en las diferentes leyes de carácter nacional que han regulado la educación, así como aquellos momentos de la historia de España que han tenido significación en la calidad educativa.

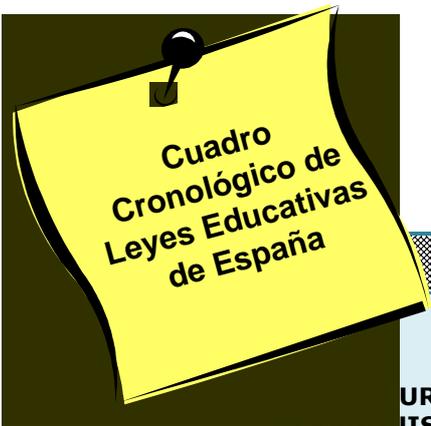


LEYES EDUCATIVAS:

Las sucesivas leyes orgánicas de nuestra reciente historia han ido subrayando de manera cada vez más nítida la vinculación entre evaluación y mejora y remarcando en ambas la importancia de la participación de los distintos agentes educativos.

Se presenta un cuadro cronológico en donde se detallan las leyes educativas españolas referenciando su año de instauración y el periodo político al que corresponden:



**Cuadro
Cronológico de
Leyes Educativas
de España**

ERA FRANQUISTA	1857	LEY MOYANO (Ley de Instrucción Pública de 9 de Septiembre de 1857)
	1939	
	1970	
TRANSICIÓN DEMOCRÁTICA Arias Navarro → Adolfo Suárez (UCD) → Calvo Sotelo	1975	LGE (Ley 14/1970, General de Educación y de Financiamiento de la Reforma Educativa)
	1980	
	1982	
	1985	
GOBIERNO PSOE Felipe González	1985	LODE (Ley Orgánica 8/1985, reguladora del Derecho a la Educación)
	1990	LOGSE (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de Octubre, de Ordenamiento General del Sistema Educativo)
	1995	
	1996	
GOBIERNO PP José María Aznar	2000	LOPEG (Ley Orgánica 9/1995, de 20 de Noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes)
	2002	
	2004	LOCE (Ley Orgánica 10/2002, de 23 de Diciembre, de Calidad de la Educación)
GOBIERNO PSOE José Luís Rguez Zapatero	2006	
	2008	LOE (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo, de Educación)

Fuente: elaboración propia



LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

1970

La primera vez que aparece el tema de la calidad recogido en la legislación española es en la **Ley General de Educación** (Ley 14/1970), que señala en su introducción su pretensión de mejorar el rendimiento y la calidad del sistema educativo. Centrándose para ello, por un lado, en los docentes, a través de su formación y dignificación social y económica y, por otro, en la evaluación del rendimiento escolar o la creación de servicios de orientación educativa y profesional.

LEY DE ORDENAMIENTO GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

1985

Con la aprobación de la **LOGSE** la calidad cobra una nueva dimensión, puesto que se considera el logro de calidad en la enseñanza como uno de los retos fundamentales de la educación del futuro.

Preámbulo:

Asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro. Por ello, lograrla es un objetivo de primer orden para todo proceso de reforma y piedra de toque de la capacidad de esta para llevar a la práctica transformaciones sustanciales, decisivas, de la realidad educativa. La consecución de dicha calidad resulta, en buena medida, de múltiples elementos sociales y compromete a la vez a los distintos protagonistas directos de la educación. La modernización de los centros educativos, incorporando los avances que se producen en su entorno, la consideración social de la importancia de la función docente, la valoración y atención a su cuidado, la participación activa de todos los sujetos de la comunidad educativa, la relación fructífera con su medio natural y comunitario, son, entre otros, elementos que coadyuvan a mejorar esa calidad.

Además, otorga una especial relevancia a la evaluación del sistema educativo, creando el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación.





Preámbulo:

La ley atribuye una singular importancia a la evaluación general del sistema educativo, creando para ello el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación. La actividad evaluadora es fundamental para analizar en qué medida los distintos elementos del sistema educativo están contribuyendo a la consecución de los objetivos previamente establecidos. Por ello, ha de extenderse a la actividad educativa en todos sus niveles, alcanzando a todos los sectores que en ella participan. Con una estructura descentralizada, en la que los distintos ámbitos territoriales gozan de una importante autonomía, es aún más fundamental contar con un instrumento que sirva para reconstruir una visión de conjunto y para proporcionar a todas y cada una de las instancias la información relevante y el apoyo preciso para el mejor ejercicio de sus funciones. En coherencia con ello, el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación contará con la participación de las Comunidades Autónomas.

Es el Título IV, dedicado a la calidad de la enseñanza, en donde se enumeran los factores que la favorecen la calidad:

- la cualificación y formación del profesorado
- la programación docente
- los recursos educativos y la función directiva
- la innovación y la investigación educativa
- la orientación educativa y profesional
- la inspección educativa
- la evaluación del sistema educativo

TÍTULO IV: DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA

Artículo 55

Los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad y mejora de la enseñanza, en especial a:

- a) la cualificación y formación del profesorado.*
- b) la programación docente.*
- c) los recursos educativos y la función directiva.*
- d) la innovación y la investigación educativa.*
- e) la orientación educativa y profesional.*
- f) la inspección educativa.*
- g) la evaluación del sistema educativo.*





En el resto de los artículos del presente título se detallan cada una de los factores que la ley considera que deben ser tenidos en cuenta para conseguir una educación de calidad. Se explican los elementos claves en los que incidir y los derechos y deberes de las administraciones educativas, centros docentes y trabajadores de la enseñanza.

TITULO IV: DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA

Artículo 56

1. La formación inicial del profesorado se ajustará a las necesidades de titulación y de cualificación requeridas por la ordenación general del sistema educativo.

2. La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros. Periódicamente, el profesorado deberá realizar actividades de actualización científica, didáctica y profesional en los centros docentes, en instituciones formativas específicas, en las universidades y, en el caso del profesorado de formación profesional también en las empresas.

3. Las administraciones educativas planificarán las actividades necesarias de formación permanente del profesorado y garantizarán una oferta diversificada y gratuita de estas actividades. Se establecerán las medidas oportunas para favorecer la participación del profesorado en estos programas. Asimismo, dichas administraciones programarán planes especiales mediante acuerdos con las universidades para facilitar el acceso de los profesores a titulaciones que permitan la movilidad entre los distintos niveles educativos, incluidos los universitarios.

4. Las administraciones educativas fomentarán:

- a) los programas de formación permanente del profesorado.*
- b) la creación de centros o institutos para la formación permanente del profesorado.*
- c) la colaboración con las universidades, la administración local y otras instituciones para la formación del profesorado.*

Artículo 57

1. Los centros docentes completarán y desarrollarán el currículo de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades de enseñanza en el marco de su programación docente.

2. Las administraciones educativas contribuirán al desarrollo del currículo favoreciendo la elaboración de modelos de programación docente y materiales didácticos que atiendan a las distintas necesidades de los alumnos y del profesorado.

3. En la elaboración de tales materiales didácticos se propiciará la superación de todo tipo de estereotipos discriminatorios, subrayándose la igualdad de derechos entre los sexos.

4. Las administraciones educativas fomentarán la autonomía pedagógica y organizativa de los centros y favorecerán y estimularán el trabajo en equipo de los profesores.





5. Las administraciones locales podrán colaborar con los centros educativos para impulsar las actividades extraescolares y promover la relación entre la programación de los centros y el entorno socioeconómico en que estos desarrollan su labor.

Artículo 58

1. Los centros docentes estarán dotados de los recursos educativos, humanos y materiales necesarios para garantizar una enseñanza de calidad.

2. Los centros públicos dispondrán de autonomía en su gestión económica en los términos establecidos en las leyes.

3. Las administraciones educativas favorecerán el ejercicio de la función directiva en los centros docentes mediante la adopción de medidas que mejoren la preparación y la actuación de los equipos directivos de dichos centros.

4. Las administraciones educativas podrán adscribir a los centros públicos un administrador que, bajo la dependencia del director del centro, asegurara la gestión de los medios humanos y materiales de los mismos. En tales centros, el administrador asumirá a todos los efectos el lugar y las competencias del secretario. Asimismo, se incorporara como miembro de pleno derecho a la comisión económica a que se refiere el artículo 44 de la ley orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación.

Los administradores serán seleccionados de acuerdo con los principios de mérito y capacidad entre quienes acrediten la preparación adecuada para ejercer las funciones que han de corresponderles.

5. Con el objeto de obtener la máxima rentabilidad de los recursos, la organización territorial de las administraciones educativas podrá configurarse en unidades de ámbito geográfico inferior a la provincia, para la coordinación de los distintos programas y servicios de apoyo a las actividades educativas.

Artículo 59

1. Las administraciones educativas fomentaran la investigación y favorecerán la elaboración de proyectos que incluyan innovaciones curriculares, metodológicas, tecnológicas, didácticas y de organización de los centros docentes.

2. Corresponde al gobierno fijar los requisitos de acuerdo con los que podrán realizarse las experimentaciones que afecten a las condiciones de obtención de títulos académicos y profesionales. Dichas experimentaciones requerirán, en todo caso, autorización expresa a efectos de la homologación de los títulos correspondientes.

Artículo 60

1. La tutoría y orientación de los alumnos formará parte de la función docente.

Corresponde a los centros educativos la coordinación de estas actividades.





Cada grupo de alumnos tendrá un profesor tutor.

2. Las administraciones educativas garantizarán la orientación académica, psicopedagógica y profesional de los alumnos, especialmente en lo que se refiere a las distintas opciones educativas y a la transición del sistema educativo al mundo laboral, prestando singular atención a la superación de hábitos sociales discriminatorios que condicionan el acceso a los diferentes estudios y profesiones.

La coordinación de las actividades de orientación se llevará a cabo por profesionales con la debida preparación. Asimismo las administraciones educativas garantizarán la relación entre estas actividades y las que desarrollen las administraciones locales en este campo.

Artículo 61

1. Las administraciones educativas ejercerán la función inspectora para garantizar el cumplimiento de las leyes y la mejora de la calidad del sistema educativo.

La inspección educativa tendrá encomendadas en cualquier caso las siguientes funciones:

a) colaborar en la mejora de la práctica docente y del funcionamiento de los centros y en los procesos de renovación educativa.

b) participar en la evaluación del sistema educativo.

c) velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás disposiciones generales en el ámbito del sistema educativo.

d) asesorar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.

3. para el ejercicio de estas funciones la inspección educativa tendrá acceso a los centros docentes, públicos y privados, así como a los servicios e instalaciones en los que se desarrollan actividades promovidas o autorizadas por las administraciones educativas.

4. el estado ejercerá la alta inspección que le corresponde a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en materia de educación.

Artículo 62

1. La evaluación del sistema educativo se orientará a la permanente adecuación del mismo a las demandas sociales y a las necesidades educativas y se aplicará sobre los alumnos, el profesorado, los centros, los procesos educativos y sobre la propia administración.

2. Las administraciones educativas evaluarán el sistema educativo en el ámbito de sus competencias.

3. La evaluación general del sistema educativo se realizará por el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación. El gobierno, previa consulta a las comunidades autónomas, determinará la organización y proveerá los medios de toda índole que deban adscribirse al Instituto Nacional de Calidad y Evaluación.

4. Las administraciones educativas participarán en el gobierno





y funcionamiento del Instituto Nacional de Calidad y Evaluación que podrá realizar las actividades siguientes:

a) elaborar sistemas de evaluación para las diferentes enseñanzas reguladas en la presente ley y sus correspondientes centros.

b) realizar investigaciones, estudios y evaluaciones del sistema educativo y, en general, proponer a las administraciones educativas cuantas iniciativas y sugerencias puedan contribuir a favorecer la calidad y mejora de la enseñanza

LEY DE LA PARTICIPACIÓN, LA EVALUACIÓN Y EL GOBIERNO DE LOS CENTROS DOCENTES

1985

Respecto al tratamiento de la calidad en la **LOPEG** subrayar que ya en la exposición de motivos se hace referencia a que la mejora de la calidad de la enseñanza lleva aparejado la necesidad de ampliar los límites de la evaluación. La ley proporciona una serie de medidas para avanzar en la mejora de la calidad. Estas medidas son las siguientes:

- autonomía de los centros a fin de ofrecer una educación acomodada a las necesidades del alumnado.
- implicación y participación de la comunidad educativa y de las corporaciones locales en el funcionamiento de los centros educativos.
- construcción de un contexto estimulante del ejercicio profesional de la docencia.
- procesos de socialización y desarrollo equilibrado de las capacidades del alumnado.
- sistema adecuado de evaluación.
- atención preferente a los centros y alumnos que se encuentran en situación de desventaja.
- asunción de una educación en valores como principio rector de la acción educativa.

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1. Principios de actuación.

Al objeto de que la actividad educativa se desarrolle atendiendo a los principios y fines establecidos en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los poderes públicos, para garantizar una enseñanza de calidad:

a) Fomentarán la participación de la comunidad educativa en la organización y gobierno de los centros docentes sostenidos con fondos públicos y en la definición de su proyecto educativo.

b) Apoyarán el funcionamiento de los órganos de gobierno de los centros docentes sostenidos con fondos públicos.





- c) *Impulsarán y estimularán la formación continua y el perfeccionamiento del profesorado, así como la innovación y la investigación educativas.*
- d) *Establecerán procedimientos para la evaluación del sistema educativo, de los centros, de la labor docente, de los cargos directivos y de la actuación de la propia administración educativa.*
- e) *Organizarán la inspección educativa de acuerdo con las funciones que se le asignan en la presente Ley.*

La ley presenta un título completo, título III, que trata de la evaluación en donde se especifica que se debe realizar una evaluación que posea como objetivo final conocer la adecuación del sistema educativo a las necesidades que presenta la sociedad. Además se le sigue dando una especial importancia al Instituto Nacional de Calidad y Evaluación como organismo encargado de la evaluación de todo el sistema de enseñanza.

Tal y como proponemos en la presente investigación, en la LOPEG se hace una distinción entre la evaluación de la función docente y la evaluación de la función directiva.

TITULO III: De la evaluación

CAPITULO UNICO

Artículo 27. Ámbito de la evaluación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, la evaluación se orientará a la permanente adecuación del sistema educativo a las demandas sociales y a las necesidades educativas y se aplicará, teniendo en cuenta en cada caso el tipo del centro, sobre los alumnos, los procesos educativos, el profesorado, los centros y sobre la propia Administración.

Artículo 28. Instituto Nacional de Calidad y Evaluación.

- 1. El Instituto Nacional de Calidad y Evaluación realizará la evaluación general del sistema educativo mediante el desarrollo de las actividades previstas en el artículo 62 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.*
- 2. El Instituto Nacional de Calidad y Evaluación ofrecerá apoyo a las Administraciones educativas que lo requieran en la elaboración de sus respectivos planes y programas de evaluación.*
- 3. El Gobierno hará públicas periódicamente las conclusiones de interés general de las evaluaciones del sistema educativo efectuadas por el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación y dará a conocer los resultados de los indicadores de calidad establecidos.*





Artículo 29. Evaluación de los centros docentes.

- 1. La Administración educativa correspondiente elaborará y pondrá en marcha planes de evaluación que serán aplicados con periodicidad a los centros docentes sostenidos con fondos públicos y que se llevarán a cabo principalmente a través de la inspección educativa.*
- 2. En la evaluación externa de los centros colaborarán los órganos colegiados y unipersonales de gobierno, así como los distintos sectores de la comunidad educativa.*
- 3. Además de la evaluación externa, los centros evaluarán su propio funcionamiento al final de cada curso, de acuerdo con lo preceptado por la Administración educativa de la que dependan.*
- 4. Las Administraciones educativas informarán a la comunidad educativa y harán públicos los criterios y procedimientos que se utilicen para la evaluación de los centros, así como las conclusiones generales que en dichas evaluaciones se obtengan. No obstante, se comunicará al Consejo Escolar las conclusiones de la evaluación correspondiente a su centro. La evaluación de los centros deberá tener en cuenta el contexto socioeconómico de los mismos y los recursos de que disponen, y se efectuará sobre los procesos y sobre los resultados obtenidos, tanto en lo relativo a organización, gestión y funcionamiento, como al conjunto de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Las Administraciones educativas colaborarán con los centros para resolver los problemas que hubieran sido detectados en la evaluación realizada.*

Artículo 30. Valoración de la función pública docente.

- 1. A fin de mejorar la calidad educativa y el trabajo de los profesores, las Administraciones educativas elaborarán planes para la valoración de la función pública docente.*
- 2. En la valoración de la función pública docente deberán colaborar con los servicios de inspección los órganos unipersonales de gobierno de los centros y, en los aspectos que específicamente se establezcan, podrán colaborar los miembros de la comunidad educativa que determine la Administración correspondiente. En todo caso, se garantizará en este proceso la participación de los profesores.*
- 3. El plan finalmente adoptado por cada Administración educativa deberá incluir los fines y criterios precisos de la valoración y la influencia de los resultados obtenidos en las perspectivas profesionales de los profesores de los centros docentes públicos. Dicho plan deberá ser conocido previamente por los profesores.*

Artículo 31. Desarrollo profesional de los docentes en los centros públicos.

- 1. Las Administraciones educativas dispondrán los procedimientos para que la valoración de la práctica docente sea tenida en cuenta en el desarrollo profesional del*





profesorado, junto con las actividades de formación, investigación e innovación.

2. Las Administraciones educativas prestarán una atención prioritaria a la cualificación y la formación del profesorado, a la mejora de las condiciones en que realiza su trabajo y al estímulo de una creciente consideración y reconocimiento social de la función docente.

Artículo 32. Formación del profesorado.

1. Las Administraciones educativas promoverán la actualización y el perfeccionamiento de la cualificación profesional de los profesores y la adecuación de sus conocimientos y métodos a la evolución del campo científico y de la metodología didáctica en el ámbito de su actuación docente.

2. Los programas de formación del profesorado garantizarán la formación permanente de los profesores que imparten áreas, materias o módulos en las que la evolución de los conocimientos o el desarrollo de las técnicas y de las estrategias didácticas lo requieran en mayor medida.

3. Los programas de formación permanente deberán contemplar, asimismo, la formación específica del profesorado relacionada con la organización y dirección de los centros, la coordinación didáctica y el asesoramiento, y deberán tener en cuenta las condiciones que faciliten un mejor funcionamiento de los centros docentes.

Artículo 33. Innovación e investigación educativas.

1. Las Administraciones educativas impulsarán los procesos de innovación educativa en los centros.

2. Asimismo, las Administraciones educativas prestarán especial apoyo a los proyectos de investigación educativa encaminados a la mejora de la calidad de la enseñanza y en los que participen equipos de profesores de los distintos niveles educativos.

Artículo 34. Evaluación de la función directiva y de la inspección.

Las Administraciones educativas establecerán un plan de evaluación de la función directiva, que valorará la actuación de los órganos unipersonales de gobierno de los centros sostenidos con fondos públicos. Asimismo, establecerán un plan de evaluación de la inspección educativa, para valorar el cumplimiento de las funciones que en esta Ley se le asignan.



LEY ORGÁNICA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

2002

Esta ley señala como su objetivo esencial el logro de una educación de calidad para todos. Para conseguir esta mejora de la calidad del sistema educativo la ley establece cinco ejes fundamentales de actuación, en donde se representan los principios de la ley y se orientan las políticas de actuación.

Los ejes fundamentales de calidad son:

- Esfuerzo y exigencia personal, entendido como el reforzamiento del consenso social respecto a ciertas normas y comportamientos considerados tanto valiosos en si mismo como en lo que se refiere al buen funcionamiento de los centros educativos y al rendimiento.
- Orientación hacia los resultados. Es decir, se promueve la intensificación de los procesos evaluativos de los alumnos de los profesores, de los centros y del sistema en su conjunto con la finalidad de que se orienten convenientemente los procesos de mejora.
- Sistema de oportunidades para todos, y para ello se plantea el desarrollo de itinerarios educativos. Dado que se concibe la educación y la formación como el elemento clave para el progreso personal, social y económico, de sistema educativo debe proporcionar a todos los individuos, teniendo en cuenta sus diferencias personales, las mismas oportunidades en materia formativa.
- Políticas relativas al profesorado. Se potencian todas aquellas políticas de actuación orientadas a los profesores, ya que se parte de la base los educadores se constituyen en el elemento más valioso a la hora de lograr la eficacia y la eficiencia de los sistemas de educación y formación. En este sentido la ley se propone:
 - Elevar la consideración social del profesorado
 - Reforzar el sistema de formación inicial
 - Orientar mejor la formación continua
 - Articular una carrera profesional en la que evaluación, formación y progresión tengan cabida de un modo integrado
- Desarrollo de la autonomía de los centros y estímulo de su responsabilidad en el proceso educativo. Se propone de esta manera favorecer la confianza mutua y la responsabilidad; el acuerdo entre centro y Administración, que deben considerarse como socios principales; y la necesidad de responder de los resultados mediante procedimientos de evaluación.

Además de estos ejes de trabajo en el título preliminar se establecen doce principios que han de tenerse en cuenta a la hora de diseñar una educación de calidad:



**TÍTULO PRELIMINAR****CAPÍTULO I: DE LOS PRINCIPIOS DE CALIDAD****Artículo 1. Principios.**

Son principios de calidad del sistema educativo:

- a) *La equidad, que garantiza una igualdad de oportunidades de calidad, para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, en el respeto a los principios democráticos y a los derechos y libertades fundamentales.*
- b) *La capacidad de transmitir valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad social, la cohesión y mejora de las sociedades, y la igualdad de derechos entre los sexos, que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación, así como la práctica de la solidaridad, mediante el impulso a la participación cívica de los alumnos en actividades de voluntariado.*
- c) *La capacidad de actuar como elemento compensador de las desigualdades personales y sociales.*
- d) *La participación de los distintos sectores de la comunidad educativa, en el ámbito de sus correspondientes competencias y responsabilidades, en el desarrollo de la actividad escolar de los centros, promoviendo, especialmente, el necesario clima de convivencia y estudio.*
- e) *La concepción de la educación como un proceso permanente, cuyo valor se extiende a lo largo de toda la vida.*
- f) *La consideración de la responsabilidad y del esfuerzo como elementos esenciales del proceso educativo.*
- g) *La flexibilidad, para adecuar su estructura y su organización a los cambios, necesidades y demandas de la sociedad, y a las diversas aptitudes, intereses, expectativas y personalidad de los alumnos.*
- h) *El reconocimiento de la función docente como factor esencial de la calidad de la educación, manifestado en la atención prioritaria a la formación y actualización de los docentes y a su promoción profesional.*
- i) *La capacidad de los alumnos para confiar en sus propias aptitudes y conocimientos, desarrollando los valores y principios básicos de creatividad, iniciativa personal y espíritu emprendedor.*
- j) *El fomento y la promoción de la investigación, la experimentación y la innovación educativa.*
- k) *La evaluación y la inspección del conjunto del sistema educativo, tanto de su diseño y organización como de los procesos de enseñanza y aprendizaje.*
- l) *La eficacia de los centros escolares, mediante el refuerzo de su autonomía y la potenciación de la función directiva de los centros.*





En el Título IV, que está dedicado a la función docente, se establece el marco general que ha de regir uno de los factores determinantes de la calidad y mejora de la enseñanza: el profesorado. A tal fin, se sientan las bases para la formación inicial y permanente, así como la valoración del desempeño de la función docente y las medidas de apoyo que requiere dicho desempeño:

TÍTULO IV: DE LA FUNCIÓN DOCENTE
CAPÍTULO II: DE LA VALORACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

Artículo 60. Planes de valoración.

1. *Con el fin de mejorar la labor docente de los profesores, las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán planes para la valoración de la función pública docente, con la participación del profesorado.*

2. *Las Administraciones educativas dispondrán los procedimientos para que los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en la carrera profesional del profesorado, junto con las actividades de formación, investigación e innovación.*

Asimismo, prestarán una atención prioritaria a la cualificación y la formación del profesorado, a la mejora de las condiciones en que realiza su trabajo y al estímulo de una creciente consideración y reconocimiento social de la función docente.

Artículo 61. Evaluación voluntaria.

1. *Las Administraciones educativas fomentarán la evaluación voluntaria del profesorado. Los resultados de estas evaluaciones se podrán tener en cuenta a efectos de movilidad y de promoción dentro de la carrera docente.*

2. *Las certificaciones de evaluación voluntaria, en lo que se refiere a los concursos de traslados de ámbito nacional y a la movilidad entre los cuerpos docentes, previstos en la disposición adicional octava de esta Ley, surtirán sus efectos en todo el territorio nacional, previo cumplimiento de las condiciones y requisitos básicos que el Gobierno establezca, una vez consultadas las Comunidades Autónomas.*

En el título VI se establece que la evaluación general del sistema educativo se considera una competencia estatal, sin olvidarse de aquellas funciones que competen a las administraciones educativas en dicha materia. Para la realización de esta actividad evaluativa el Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo sustituye al anterior Instituto Nacional de Calidad y Evaluación.

Se explicitan las diferentes evaluaciones que deben ser realizadas. Es decir se contemplan:

- Evaluaciones generales de diagnóstico
- Sistema Estatal de Indicadores de la Educación
- Plan General de Evaluación del Sistema





TÍTULO VI: De la evaluación del sistema educativo

Artículo 95. Ámbito de la evaluación.

La evaluación se extenderá a todo el ámbito educativo regulado en esta Ley, y se aplicará sobre los procesos de aprendizaje de los alumnos, los procesos educativos, la actividad del profesorado, los centros docentes, la inspección de educación y la propia Administración educativa.

Artículo 96. Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo.

1. La evaluación general del sistema educativo se realizará por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través del Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, que pasa a denominarse Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo, sin perjuicio de la evaluación que las Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas puedan realizar en sus ámbitos respectivos.

2. El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, determinará la estructura y funciones de este Instituto, garantizando la participación de las Administraciones educativas en el mismo.

Artículo 97. Evaluaciones generales de diagnóstico.

1. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través del Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo, en colaboración con las Comunidades Autónomas, y en el marco de la evaluación general del sistema educativo que le compete, elaborará evaluaciones generales de diagnóstico sobre áreas y asignaturas. Estas evaluaciones se realizarán, en todo caso, en la Educación Primaria y la Educación Secundaria Obligatoria, y versarán sobre competencias básicas del currículo.

2. Las Administraciones educativas participarán en las evaluaciones generales de diagnóstico del sistema educativo y en las evaluaciones internacionales en las que tome parte el Estado español, mediante las actuaciones que sean necesarias en sus respectivos centros.

3. El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, aprobará la normativa básica aplicable para el desarrollo de la evaluación a que se refiere el apartado 1 de este artículo, a los efectos de que ésta se produzca con criterios de homogeneidad.

4. Las Administraciones educativas desarrollarán, ejecutarán y controlarán las evaluaciones en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 98. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación.

1. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, oídas las Comunidades Autónomas, a través del Instituto Nacional de





Evaluación y Calidad del Sistema Educativo, elaborará periódicamente el Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, que contribuirá a orientar la toma de decisiones en la enseñanza, tanto de las instituciones educativas como de las Administraciones, los alumnos o las familias.

2. A los efectos de la elaboración de este sistema de indicadores, las Administraciones educativas colaborarán con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, facilitando la información que les sea requerida.

Artículo 99. Plan de Evaluación General del Sistema.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, previa consulta a las Comunidades Autónomas, elaborará periódicamente un plan de evaluación general del sistema en el que se determinarán las prioridades y objetivos que el Instituto deberá desarrollar en sus evaluaciones. Este plan contendrá los criterios y procedimientos de evaluación, que se harán públicos con carácter previo.

Artículo 100. Publicación de los resultados de las evaluaciones.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte hará públicas periódicamente las conclusiones de interés general de las evaluaciones del sistema educativo efectuadas por el Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo y dará a conocer los resultados de la aplicación del Sistema Estatal de Indicadores de la Educación.

Artículo 101. Otros planes de evaluación.

1. La Administración educativa correspondiente elaborará y pondrá en marcha planes de evaluación que serán aplicados con periodicidad a los centros docentes sostenidos con fondos públicos.

2. Los órganos de gobierno y los órganos de participación en el control y gestión así como los distintos sectores de la comunidad educativa colaborarán en la evaluación externa de los centros.

3. Las Administraciones educativas informarán a la comunidad educativa y harán públicos los criterios y procedimientos que se utilicen para la evaluación de los centros, así como las conclusiones generales que en dichas evaluaciones se obtengan. Asimismo, se comunicarán al Claustro de profesores y al Consejo Escolar las conclusiones de la evaluación correspondiente a su centro. La evaluación de los centros deberá tener en cuenta el entorno social y económico de los mismos y los recursos de que disponen, y se efectuará sobre los procesos y sobre los resultados obtenidos, tanto en lo relativo a organización, gestión y funcionamiento, como al conjunto de las actividades de enseñanza y aprendizaje. Las Administraciones educativas colaborarán con los centros para resolver los problemas que hubieran sido detectados en la evaluación realizada proporcionando los apoyos necesarios.





4. Además de la evaluación externa, los centros evaluarán su propio funcionamiento al final de cada curso, de acuerdo con lo preceptado por la Administración educativa.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN

2006

Esta ley se fundamenta en tres principios fundamentales:

1. EDUCACIÓN DE CALIDAD Y EQUIDAD: consiste en la exigencia de proporcionar una educación de calidad a todos los ciudadanos de ambos sexos, en todos los niveles del sistema educativo.
2. PRINCIPIO DEL ESFUERZO COMPARTIDO: necesidad de que todos los componentes de la comunidad educativa colaboren para conseguir ese objetivo tan ambicioso. La combinación de calidad y equidad que implica el principio anterior exige ineludiblemente la realización de un esfuerzo compartido.
3. OBJETIVOS EUROPEOS: consiste en un compromiso decidido con los objetivos educativos planteados por la Unión Europea para los próximos años.

El título Preliminar comienza con un capítulo dedicado a los principios y los fines de la educación, que constituyen los elementos centrales en torno a los cuales debe organizarse el conjunto del sistema educativo. Destacamos aquellos principios que hacen referencia a la calidad y a la educación:

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS Y FINES DE LA EDUCACIÓN

Artículo 1. Principios.

El sistema educativo español, configurado de acuerdo con los valores de la Constitución y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella, se inspira en los siguientes principios:

a) La calidad de la educación para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias.

b) La equidad, que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación y actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que deriven de discapacidad.

c) La transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación.

d) La concepción de la educación como un aprendizaje





permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

e) La flexibilidad para adecuar la educación a la diversidad de aptitudes, intereses, expectativas y necesidades del alumnado, así como a los cambios que experimentan el alumnado y la sociedad.

f) La orientación educativa y profesional de los estudiantes, como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores.

g) El esfuerzo individual y la motivación del alumnado.

h) El esfuerzo compartido por alumnado, familias, profesores, centros, Administraciones, instituciones y el conjunto de la sociedad.

i) La autonomía para establecer y adecuar las actuaciones organizativas y curriculares en el marco de las competencias y responsabilidades que corresponden al Estado, a las Comunidades Autónomas, a las corporaciones locales y a los centros educativos.

j) La participación de la comunidad educativa en la organización, gobierno y funcionamiento de los centros docentes.

k) La educación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos, así como la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

l) El desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

m) La consideración de la función docente como factor esencial de la calidad de la educación, el reconocimiento social del profesorado y el apoyo a su tarea.

n) El fomento y la promoción de la investigación, la experimentación y la innovación educativa.

ñ) La evaluación del conjunto del sistema educativo, tanto en su programación y organización y en los procesos de enseñanza y aprendizaje como en sus resultados.

o) La cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas en la definición, aplicación y evaluación de las políticas educativas.

p) La cooperación y colaboración de las Administraciones educativas con las corporaciones locales en la planificación e implementación de la política educativa.

Artículo 2. Fines

2. Los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza y, en especial, la cualificación y formación del profesorado, su trabajo en equipo, la dotación de recursos educativos, la investigación, la experimentación y la renovación educativa, el fomento de la lectura y el uso de bibliotecas, la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión, la función directiva, la orientación educativa y profesional, la inspección educativa y la evaluación.





El título VI es aquel que específicamente se encarga de la Evaluación de los Centros Educativos pero a lo largo del resto del texto legislativo encontramos múltiples referencias a la calidad y a la evaluación, otorgándosele de esta manera una importancia especial a ambas figuras y su carácter de elementos imprescindibles en todo el sistema educativo y a lo largo de los diferentes procesos que lo constituyen:

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO IV: COOPERACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES

Artículo 10. Difusión de información.

1. Corresponde a las Administraciones educativas facilitar el intercambio de información y la difusión de buenas prácticas educativas o de gestión de los centros docentes, a fin de contribuir a la mejora de la calidad de la educación.

TÍTULO III: PROFESORADO

CAPÍTULO I: FUNCIONES DEL PROFESORADO

Artículo 91. Funciones del profesorado.

1. Las funciones del profesorado son, entre otras, las siguientes:

- a) La programación y la enseñanza de las áreas, materias y módulos que tengan encomendados.*
- b) La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la **evaluación de los procesos de enseñanza**.*
- c) La tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con las familias.*
- d) La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.*
- e) La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado.*
- f) La promoción, organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros.*
- g) La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los alumnos los valores de la ciudadanía democrática.*
- h) La información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas, así como la orientación para su cooperación en el mismo.*
- i) La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.*





- j) *La participación en la actividad general del centro.*
- k) ***La participación en los planes de evaluación que determinen las Administraciones educativas o los propios centros.***
- l) ***La investigación, la experimentación y la mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente***

CAPÍTULO IV: RECONOCIMIENTO APOYO Y VALORACIÓN DEL PROFESORADO

Artículo 106. Evaluación de la función pública docente.

1. *A fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores, las Administraciones educativas elaborarán planes para la evaluación de la función docente, con la participación del profesorado.*
2. *Los planes para la valoración de la función docente, que deben ser públicos, incluirán los fines y los criterios precisos de la valoración y la forma de participación del profesorado, de la comunidad educativa y de la propia Administración.*
3. *Las Administraciones educativas fomentarán asimismo la evaluación voluntaria del profesorado.*
4. *Corresponde a las Administraciones educativas disponer los procedimientos para que los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en los concursos de traslados y en la carrera docente, junto con las actividades de formación, investigación e innovación..*

TÍTULO V: PARTICIPACIÓN, AUTONOMÍA Y GOBIERNO DE LOS CENTROS

CAPÍTULO III: ÓRGANOS COLEGIADOS DE GOBIERNO Y DE COORDINACIÓN DOCENTE DE LOS CENTROS PÚBLICOS

SECCIÓN PRIMERA: CONSEJO ESCOLAR

Artículo 127. Competencias del Consejo Escolar.

- k) *Elaborar propuestas e informes, a iniciativa propia o a petición de la Administración competente, sobre el funcionamiento del centro y la mejora de la calidad de la gestión, así como sobre aquellos otros aspectos relacionados con la calidad de la misma.*

SECCIÓN SEGUNDA: CLAUSTRO DE PROFESORES

Artículo 129. Competencias.

El Claustro de profesores tendrá las siguientes competencias:

- b) *Aprobar y evaluar la concreción del currículo y todos los aspectos educativos de los proyectos y de la programación general anual.*
- c) *Fijar los criterios referentes a la orientación, tutoría,*





evaluación y recuperación de los alumnos.
d) Promover iniciativas en el ámbito de la experimentación y de la investigación pedagógica y en la formación del profesorado del centro.
g) Analizar y valorar el funcionamiento general del centro, la evolución del rendimiento escolar y los resultados de las evaluaciones internas y externas en las que participe el centro.

TÍTULO V: PARTICIPACIÓN, AUTONOMÍA Y GOBIERNO DE LOS CENTROS
CAPÍTULO IV: DIRECCIÓN DE CENTROS PÚBLICOS

Artículo 132. Competencias del director.

Son competencias del director:

h) Impulsar las evaluaciones internas del centro y colaborar en las evaluaciones externas y en la evaluación del profesorado.

Como ya hemos señalado anteriormente, el título VI se dedica a la evaluación del sistema educativo, que en esta ley se como considera un elemento fundamental para la mejora de la educación y el aumento de la transparencia del sistema educativo.

Son varios los ámbitos en los que se hace necesario aplicar la evaluación:

- Los procesos de aprendizaje de los alumnos,
- La actividad del profesorado,
- Los procesos educativos,
- La función directiva,
- El funcionamiento de los centros docentes,
- La inspección,
- Las propias Administraciones educativas.

El Instituto de Evaluación se conforma de cómo el órgano competente en cuanto las diferentes evaluaciones, que trabajará en colaboración con los organismos correspondientes que establezcan las Comunidades Autónomas.

TÍTULO VI: EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

Artículo 140. Finalidad de la evaluación.

1. La evaluación del sistema educativo tendrá como finalidad:

- a) Contribuir a mejorar la calidad y la equidad de la educación.*
- b) Orientar las políticas educativas.*
- c) Aumentar la transparencia y eficacia del sistema educativo.*
- d) Ofrecer información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de mejora establecidos por las Administraciones educativas.*





e) *Proporcionar información sobre el grado de consecución de los objetivos educativos españoles y europeos, así como del cumplimiento de los compromisos educativos contraídos en relación con la demanda de la sociedad española y las metas fijadas en el contexto de la Unión Europea.*

2. *La finalidad establecida en el apartado anterior no podrá amparar que los resultados de las evaluaciones del sistema educativo, independientemente del ámbito territorial estatal o autonómico en el que se apliquen, puedan ser utilizados para valoraciones individuales de los alumnos o para establecer clasificaciones de los centros.*

Artículo 141. Ámbito de la evaluación.

La evaluación se extenderá a todos los ámbitos educativos regulados en esta Ley y se aplicará sobre los procesos de aprendizaje y resultados de los alumnos, la actividad del profesorado, los procesos educativos, la función directiva, el funcionamiento de los centros docentes, la inspección y las propias Administraciones educativas.

Artículo 142. Organismos responsables de la evaluación.

1. *Realizarán la evaluación del sistema educativo el Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo, que pasa a denominarse **Instituto de Evaluación**, y los organismos correspondientes de las Administraciones educativas que éstas determinen, que evaluarán el sistema educativo en el ámbito de sus competencias.*

2. *El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, determinará la estructura y funciones del Instituto de Evaluación, en el que se garantizará la participación de las Administraciones educativas.*

3. *Los equipos directivos y el profesorado de los centros docentes colaborarán con las Administraciones educativas en las evaluaciones que se realicen en sus centros.*

Artículo 143. Evaluación general del sistema educativo.

1. *El Instituto de Evaluación, en colaboración con las Administraciones educativas, elaborará planes plurianuales de evaluación general del sistema educativo. Previamente a su realización, se harán públicos los criterios y procedimientos de evaluación.*

2. *El Instituto de Evaluación, en colaboración con las Administraciones educativas, coordinará la participación del Estado español en las evaluaciones internacionales.*

3. *El Instituto de Evaluación, en colaboración con las Administraciones educativas, elaborará el Sistema Estatal de Indicadores de la Educación que contribuirá al conocimiento del sistema educativo y a orientar la toma de decisiones de las instituciones educativas y de todos los sectores implicados en la educación. Los datos necesarios para su elaboración deberán ser facilitados al Ministerio de Educación y Ciencia por las Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas.*



**Artículo 144. Evaluaciones generales de diagnóstico.**

1. El Instituto de Evaluación y los organismos correspondientes de las Administraciones educativas, en el marco de la evaluación general del sistema educativo que les compete, colaborarán en la realización de evaluaciones generales de diagnóstico, que permitan obtener datos representativos, tanto del alumnado y de los centros de las Comunidades Autónomas como del conjunto del Estado. Estas evaluaciones versarán sobre las competencias básicas del currículo, se realizarán en la enseñanza primaria y secundaria e incluirán, en todo caso, las previstas en los artículos 21 y 29. La Conferencia Sectorial de Educación velará para que estas evaluaciones se realicen con criterios de homogeneidad.
2. En el marco de sus respectivas competencias, corresponde a las Administraciones educativas desarrollar y controlar las evaluaciones de diagnóstico en las que participen los centros de ellas dependientes y proporcionar los modelos y apoyos pertinentes a fin de que todos los centros puedan realizar de modo adecuado estas evaluaciones, que tendrán carácter formativo e interno.
3. Corresponde a las Administraciones educativas regular la forma en que los resultados de estas evaluaciones de diagnóstico que realizan los centros, así como los planes de actuación que se deriven de las mismas, deban ser puestos en conocimiento de la comunidad educativa. En ningún caso, los resultados de estas evaluaciones podrán ser utilizados para el establecimiento de clasificaciones de los centros.

Artículo 145. Evaluación de los centros.

1. Podrán las Administraciones educativas, en el marco de sus competencias, elaborar y realizar planes de evaluación de los centros educativos, que tendrán en cuenta las situaciones socioeconómicas y culturales de las familias y alumnos que acogen, el entorno del propio centro y los recursos de que dispone.
2. Asimismo, las Administraciones educativas apoyarán y facilitarán la autoevaluación de los centros educativos.

Artículo 146. Evaluación de la función directiva.

Con el fin de mejorar el funcionamiento de los centros educativos, las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, podrán elaborar planes para la valoración de la función directiva.

Artículo 147. Difusión del resultado de las evaluaciones.

1. El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, presentará anualmente al Congreso de los Diputados un informe sobre los principales indicadores del sistema educativo español, los resultados de las evaluaciones de diagnóstico españolas o internacionales y las recomendaciones planteadas a partir de ellas, así como sobre los aspectos más destacados





del informe que sobre el sistema educativo elabora el Consejo Escolar del Estado.

2. El Ministerio de Educación y Ciencia publicará periódicamente las conclusiones de interés general de las evaluaciones efectuadas por el Instituto de Evaluación en colaboración con las Administraciones educativas y dará a conocer la información que ofrezca periódicamente el Sistema Estatal de Indicadores.

A largo de esta ley también se le concede su importancia en cuanto a la calidad a la inspección educativa. A tal efecto en el título VII se encomienda a la inspección educativa el apoyo a la elaboración de los proyectos educativos y la autoevaluación de los centros escolares, como pieza clave para la mejora del sistema educativo.

TÍTULO VII: INSPECCIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

CAPÍTULO II: INSPECCIÓN EDUCATIVA

Artículo 151. Funciones de la inspección educativa.

Las funciones de la inspección educativa son las siguientes:

- a) Supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos así como los programas que en ellos inciden.*
- b) Supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su mejora continua.*
- c) Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran.*





2 CRONOLOGÍA DE HITOS SOBRE CALIDAD EN ESPAÑA

A continuación se detallan una serie de acontecimientos y logros del Sistema educativo español donde la calidad se ha constituido en el gran objetivo. Estos acontecimientos que reflejamos hacen referencia a la implantación de planes o modelos de calidad, así como a la creación de premios en este campo, pero todos ellos dirigidos a conseguir una mayor autonomía de los centros en cuanto a la calidad se refiere y un aumento de participación social en este ámbito.



1996/97: PLANES ANUALES DE MEJORA

El Ministerio de Educación pone en marcha los Planes Anuales de Mejora en centros públicos. Consisten en un instrumento para mejorar la gestión educativa y elevar la calidad de los centros.



Diciembre 1997: MODELO EUROPEO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

El Ministerio de Educación publica el Modelo Europeo de Gestión de Calidad (Ministerio de Educación). Consiste en un informe que orientar a los centros hacia la mejora de sus procesos y resultados es la finalidad de la gestión de calidad y pone a disposición de los mismos una Guía de autoevaluación.



1998: IMPLANTACIÓN DEL MODELO EUROPEO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Resolución de 27 de mayo de 1998, de la Dirección General de Centros Educativos, por la que se dictan instrucciones para la implantación, con carácter experimental, del Modelo Europeo de Gestión de Calidad en los centros docentes. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 131, del martes 2 de junio de 1998.





1998: PLAN ANUAL DE MEJORA EN LOS CENTROS DOCENTES PÚBLICOS

Orden de 9 de junio de 1998 por la que se establece el Plan Anual de Mejora en los Centros Docentes Públicos dependientes del Ministerio de Educación y Cultura y se dictan instrucciones para su desarrollo y aplicación. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 141, del sábado 13 de junio de 1998.

A lo largo del curso 97/98, el MEC comenzó, con carácter experimental, el desarrollo y aplicación del Plan Anual de Mejora en aquellos centros públicos que voluntariamente aceptaran la utilización del instrumento de gestión planteado en el mismo.

La elaboración de los Planes de Mejora en los centros debía estar precedida de un diagnóstico objetivo de la situación de partida del centro, definiendo las áreas de actuación prioritarias y los objetivos precisos que debían ser perseguidos. Por otro lado, para la obtención de los objetivos indicados debían definirse los procedimientos y actuaciones a desarrollar, las personas responsables de su ejecución, los recursos y apoyos necesarios, el calendario para su cumplimiento y un plan de seguimiento y evaluación.

Al finalizar el curso académico, el Plan de Mejora desarrollado debía ser evaluado internamente por el centro correspondiente y externamente por la Inspección educativa, dando traslado de los informes pertinentes a la Dirección General competente del MEC.



1998: PREMIO A LA CALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL CURSO 1997/1998

Orden de 14 de septiembre de 1998 por la que se crean los primeros Premios a la Calidad en Educación. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 236, del viernes 2 de octubre de 1998. Estos premios tienen el objetivo de reconocer el esfuerzo de los centros docentes no universitarios a la hora de mejorar la calidad de sus procesos y de sus resultados educativos.



**1998: ORIENTACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN DEL MODELO EUROPEO DE GESTIÓN DE LA CALIDAD**

El Ministerio de Educación publica unas *Orientaciones para los facilitadores de la implantación del Modelo Europeo de Gestión de Calidad*. Dicha publicación fue encaminada a facilitar la aplicación práctica del modelo EFQM en centros educativos.

**1999: PREMIO A LA CALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL CURSO 1998/1999.**

Orden de 21 de enero de 1999 por la que se convoca el Premio a la Calidad en Educación para el curso 1998/1999. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 41, del miércoles 17 de febrero de 1999. Primera convocatoria de dicho premio, en la que se recogen dos modalidades:

- Centros docentes de titularidad pública que impartan enseñanzas regladas no universitarias
- Centros docentes de titularidad privada que impartan enseñanzas regladas no universitarias

**2000: PREMIO A LA CALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL CURSO 1999/2000.**

Orden de 8 de marzo de 2000 por la que se convoca el **Premio a la Calidad en Educación para el curso 1999/2000**. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 65, del jueves 16 de marzo del 2000.

En esta convocatoria se aumenta el número de modalidades del premio, siendo un total de tres:

- Centros docentes de titularidad pública que impartan enseñanzas regladas de Educación Infantil y Primaria
- Centros docentes de titularidad pública que impartan enseñanzas regladas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional Específica, Artísticas, Escuelas Oficiales de Idiomas y Educación de Personas Adultas
- Centros docentes de titularidad privada que impartan las enseñanzas regladas no universitarias indicadas en las dos modalidades anteriores.





2000: TRASPASO DE FUNCIONES Y SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO AL PRINCIPADO DE ASTURIAS, EN MATERIA DE ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA

Real Decreto 2081/1999, de 30 de diciembre, sobre *traspaso de funciones y servicios* de la Administración del Estado al Principado de Asturias, *en materia de enseñanza no universitaria*. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 30, del viernes 4 de febrero del 2000.

2000: PREMIO A LAS ACTUACIONES DE CALIDAD EN EDUCACIÓN LLEVADAS A CABO EN LOS CENTROS DURANTE EL CURSO 2000/2001.

Orden de 16 de mayo de 2001 por la que se convoca el Premio a las Actuaciones de Calidad en Educación llevadas a cabo en los centros durante el curso 2000/2001. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 135, del miércoles 6 de junio del 2001.

Se convocaron cuatro modalidades del Premio de Calidad en Educación:

- Centros docentes de titularidad pública que impartan enseñanzas regladas de Educación Infantil y Primaria
- Centros específicos de Educación Especial
- Centros docentes de titularidad pública que impartan enseñanzas regladas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional Específica, Artísticas, Escuelas Oficiales de Idiomas y Educación de personas adultas
- Centros docentes de titularidad privada que impartan las enseñanzas regladas no universitarias indicadas en las tres modalidades anteriores

2001: ADAPTACIÓN A LOS CENTROS EDUCATIVOS DEL MODELO DE LA FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD.

Publicación de Ministerio de Educación de *Modelo Europeo de Excelencia. Adaptación a los centros educativos del Modelo de la Fundación Europea para la Gestión de Calidad*. Se revisa la adaptación del modelo EFQM utilizada hasta ese momento por los centros educativos.





2002: PREMIO A LAS ACTUACIONES DE CALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL CURSO 2001/2002.

Orden ECD/1269/2002, de 14 de mayo, por la que se convoca el premio a las actuaciones de calidad en educación para el curso 2001/2002. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 132, del lunes 3 de junio del 2002.

En esta convocatoria se introducen dos categorías:

- Premio a la Calidad en Educación: dirigido a todos aquellos centros que hayan implantado el Modelo de Excelencia de la EFQM, adaptado a los centros educativos
- Premio a las Mejores Prácticas Educativas: dirigido a todos aquellos centros que hayan realizado un Plan Anual o una Práctica de Mejora.

Para cada una de las categorías se convocaron tres modalidades:

- Centros docentes de titularidad pública que impartan enseñanzas regladas de Educación Infantil y Primaria y centros específicos de Educación Especial
- Centros docentes de titularidad pública que imparten las siguientes enseñanzas regladas: Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional Específica, Artísticas, Escuelas Oficiales de Idiomas y Educación de personas adultas
- Centros docentes de titularidad privada que impartan cualquiera de las enseñanzas regladas no universitarias indicadas en las modalidades anteriores



2003: PREMIO A LAS ACTUACIONES DE CALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL CURSO 2002/2003.

Orden ECD/1204/2003, de 27 de marzo, por la que se convoca el Premio a las Actuaciones de Calidad en Educación para el curso 2002/2003. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 117, del viernes 16 de mayo del 2003.

Se mantienen las categorías y modalidades de la convocatoria anterior y se incluye la posibilidad de que la Ministra de Educación Cultura y Deporte, otorgue en la categoría de Premio a la Calidad de la Educación un premio por cada modalidad, así como un máximo de 6 Menciones Honoríficas y, en la categoría Premio a las Mejores Prácticas Educativas, hasta 4 premios para cada modalidad.





2004: PREMIO A LAS ACTUACIONES DE CALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL CURSO 2003/2004.

Orden ECI/1932/2004, de 17 de mayo, por la que se convoca el Premio a las Actuaciones de Calidad en Educación para el curso 2003/2004. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 150, del martes 22 de junio del 2004.

Igual que el anterior, excepto en que se reduce el número de Menciones Honoríficas en la categoría de Premio a la Calidad de la Educación a un máximo de 3 incluyendo todas las modalidades.



2005: PREMIO A LAS ACTUACIONES DE CALIDAD EN EDUCACIÓN PARA EL CURSO 2004/2005.

Orden ECI/1784/2005, de 27 de mayo, por la que se convoca el Premio a las actuaciones de calidad en educación para el curso 2004-2005. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 141, del martes 14 de junio del 2005.

El Premio estaba compuesto por dos categorías:

-Premio a la Calidad en Educación. Se orienta a los centros que hayan abordado, desde al menos el curso escolar 2002-03, la mejora del centro de forma sistemática y global, es decir en todos sus aspectos: gestión directiva, tratamiento y planificación del trabajo del profesorado y del personal de administración y servicios, procedimientos de trabajo y proyectos globales de mejora, planteamientos de mejora continua, planificación y gestión de recursos, estudio de resultados según objetivos, etc.

-Premio a las Mejores Prácticas Educativas. Los centros a los que se dirige son aquellos que hayan desarrollado un programa anual o una práctica de mejora, en el curso 2004-2005 y que deberá hacer referencia a alguno de los siguientes aspectos de la tarea educativa:

- Establecimiento de procedimientos dirigidos a la mejora en la atención a la diversidad: detección de necesidades, organización de los recursos, estrategias para la inclusión, etc.
- Proyectos de mejora de la convivencia escolar, favoreciendo la comunicación, las relaciones interpersonales y la participación.
- Mejora de la gestión y organización del centro, a través de formas de coordinación horizontal, proyectos interdisciplinares, etc., con incidencia clara en la mejora de los resultados.
- Acogimiento y orientación al alumnado, y ayuda a la transición entre etapas y niveles educativos.





- Promoción de actividades extraescolares que ayuden al alumnado a organizar su tiempo libre y mejorar su vinculación con el centro en colaboración con las familias, el Ayuntamiento y otras instituciones y asociaciones.
- Cooperación con instituciones del entorno: empresariales, culturales, deportivas, etc.
- Proyectos relacionados con la educación para la ciudadanía en el marco del Año Europeo de la Ciudadanía a través de la Educación.

Cada categoría gozó de tres modalidades:

- Centros docentes públicos que impartan enseñanzas regladas de Educación Infantil y Primaria y centros específicos de Educación Especial
- Centros docentes públicos que impartan las siguientes enseñanzas regladas: Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional Específica, Enseñanzas Artísticas, Escuelas Oficiales de Idiomas
- Centros docentes privados que impartan cualquiera de las enseñanzas regladas no universitarias indicadas en las modalidades anteriores.

En la categoría de Premio a la Calidad en Educación, la Ministra de Educación y Ciencia, se podían otorgar dos Premios en cada una de las modalidades señaladas. Por otro lado, en la categoría Premio a las Mejores Prácticas Educativas se podrían otorgar hasta cinco Premios en cada una de las modalidades señaladas.



2006 / 2008: PREMIO MARTA MATA

A partir del año 2006, los Premios Nacionales de Calidad de la Educación cambian de denominación, pasándose a llamar **Premios Marta Mata**. A través de los mismos se busca reconocer, destacar y dar visibilidad a aquellos centros docentes no universitarios públicos y privados que, con independencia del modelo de gestión utilizado, se distingan por sus buenas prácticas y por el esfuerzo compartido de la comunidad educativa en la búsqueda de la mejora de la acción educativa, para conseguir una educación de calidad para todos. Se pretende mostrar y difundir actuaciones ejemplares que, habiendo innovado y experimentado nuevos enfoques, puedan orientar e inspirar a otras comunidades educativas en su deseo de mejorar sus actuaciones.

En la actualidad este premio va por su tercera convocatoria:

2006: Orden ECI/2231/2006, de 27 de junio por la que se convoca el Premio Marta Mata a la calidad de los centros educativos para el año 2006.

2007: Orden ECI/1466/2007, de 23 de mayo, por la que se convoca el Premio Marta Mata a la calidad de los centros educativos para el año 2007.





2008: Orden ESD/1539/2008, de 27 de mayo, por la que se convoca el premio "Marta Mata" a la calidad de los centros educativos para el año 2008. Publicado en el Boletín Oficial del Estado número 134, del martes 3 de junio de 2008.

Pueden participar los centros docentes españoles sostenidos con fondos públicos que imparten las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica de la Educación (LOE) en alguna de las cuatro modalidades previstas:

- Modalidad A: Dirigida a los centros docentes de titularidad pública de Educación Infantil, Educación Primaria o ambas.
- Modalidad B: Destinada a los centros docentes de titularidad pública de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato o ambas etapas y que impartan, en su caso, Formación Profesional.
- Modalidad C: Destinada a los centros docentes de titularidad pública específicos de Formación Profesional inicial, de Educación de Personas Adultas, de Educación Especial, Escuelas Oficiales de Idiomas y a los centros que impartan Enseñanzas Artísticas o Enseñanzas Deportivas.
- Modalidad D: Destinada a los centros docentes privados concertados a los que se refiere el apartado 1 del artículo 116 de la LOE.





1.3 INICIATIVAS AUTONÓMICAS (PRINCIPADO DE ASTURIAS)

La Consejería de Educación y Ciencia del Gobierno del Principado de Asturias, ha constituido al inicio del 2004, dependiendo de la Dirección General de Ordenación Académica e Innovación, el **SERVICIO DE EVALUACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**, que posee las siguientes funciones:

- La realización de estudios e informes de evaluación del sistema educativo asturiano en los niveles anteriores a los universitarios.
- La elaboración y coordinación de planes de evaluación de centros, programas y servicios educativos en estricta colaboración con la Inspección Educativa.
- La elaboración de indicadores para la evaluación de los centros, el profesorado y la función directiva.
- La elaboración de pruebas sobre competencias para el acceso a enseñanzas regladas y para la obtención de títulos académicos.
- La colaboración con el Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo en los estudios nacionales o internacionales de evaluación que se determinen.
- El desarrollo, ejecución y control de las evaluaciones generales de diagnóstico sobre áreas y asignaturas en el ámbito de las competencias de la comunidad autónoma.
- Cuantas otras le sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

La Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias tiene el compromiso de desarrollar un **modelo institucional de evaluación** de centros útil tanto para la evaluación interna como para la evaluación externa. Para ambas se requiere un proceso de colaboración de la Inspección Educativa con el Servicio de Evaluación y Calidad.

Siguiendo con esta línea de trabajo colaborativa, la Consejería desarrolla este modelo de evaluación de una manera ampliamente participativa, con aplicación experimental en una pequeña muestra de centros y con aportaciones de los claustros y las comunidades escolares.





Por otro lado y sin perjuicio de esta iniciativa, desde la unidad de Evaluación y Calidad se dirigen a pilotar procesos de evaluación conducentes a certificación de calidad en centros que prestan un importante servicio educativo de enseñanzas de Formación Profesional, según el modelo ISO 9001/2000, como paso previo a evaluaciones de la calidad según el modelo EFQM y otros en colaboración con el Club Asturiano de Calidad⁴.

A continuación explicamos aquellas acciones llevadas a cabo por el Servicio de Evaluación y Calidad Educativa que tiene como objetivo final evaluar de una u otra manera al sistema educativo asturiano, los **Planes de Evaluación de Centros, Programas y Servicios Educativos**.

Realizaremos, por lo tanto, una descripción de los planes, programas y servicios que giran en torno a la calidad de la educación y la evaluación de la educación y que son asumidas desde la Consejería, aunque su perspectiva sea más general y no se centre exclusivamente en los procesos específicos de docencia y gestión. Digamos que estos documentos componen la historiografía de la Calidad en la Educación y Evaluación de la Educación Principado de Asturias desde el punto de vista de la Administración Pública.

⁴ El Club Asturiano de calidad es una institución sin ánimo de lucro constituida en 1995 con el fin de intercambiar experiencias entre sus socios y difundir las ventajas de la calidad a toda la sociedad. Los objetivos del Club son:

- Fomentar la cooperación entre las empresas pertenecientes al Club Asturiano de Calidad , para el desarrollo e implantación de la Gestión Total de la Calidad
- Concienciar a Organizaciones empresariales e Instituciones de nuestra Región que los sistemas productivos o servicios que se ponen a disposición del consumidor ha de cumplir los requisitos mínimos establecidos en las normas ISO 9000 o en otros estándares y referenciales ampliamente reconocidos por el mercado.
- Divulgar la calidad y los beneficios que conlleva su adopción a todos los niveles de la sociedad dentro de nuestra región.

Dentro del sistema educativo asturiano nos encontramos con los siguientes centros de enseñanza que forman parte del Club Asturiano de Calidad:

- CENTRO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA SAN EUTIQUIO-LA SALLE
- CENTRO DE ESTUDIOS DEL PRINCIPADO, S.L.
- COLEGIO AMOR MISERICORDIOSO
- COLEGIO INTERNACIONAL MERES
- COLEGIO RESIDENCIA SAN IGNACIO
- COLEGIO SANTO ANGEL DE LA GUARDA
- PP ESCOLAPIOS - COLEGIO LOYOLA

Ver <http://www.clubcalidad.com/>





CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

SERVICIO DE EVALUACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PLANES DE EVALUACIÓN DE CENTROS, PROGRAMAS Y SERVICIOS EDUCATIVOS

Proyectos experimentales de autoevaluación y mejoras de centro

Proyectos de autoevaluación y mejora

Jornada: Mejorar la calidad educativa desde la autoevaluación

Manual de autoevaluación y Guía de Buenas Prácticas

Evaluación de diagnóstico en Asturias

Diagnóstico Asturias 2006

Diagnóstico Asturias 2007

Estudios e informes de evaluación y calidad

Informe de resultados académicos del curso 2005/06

Informe de resultados académicos del curso 2004/05

Informe de resultados académicos del curso 2003/04

Informe de resultados académicos del curso 2002/03

Informe de resultados académicos del curso 2001/02

Informe de resultados académicos del curso 2000/01

Indicadores para la evaluación

Indicadores de la evaluación de Asturias en el contexto español

Indicadores para la evaluación del alumnado

Indicadores para la evaluación del profesorado

Indicadores para la evaluación de la función directiva





1 Proyectos Experimentales de Autoevaluación y Mejora de centros

Como ya señalamos anteriormente la Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias, dentro de las actuaciones realizadas en los Planes de Evaluación y Mejora de Centros, Programas y Servicios Educativos, desarrolla un modelo institucional de Proyectos Experimentales de Autoevaluación y Mejora de centros educativos como apoyo a los mismos para mejorar su organización y funcionamiento, desarrollando estrategias para intervenir sobre aspectos de su realidad. Dentro de estos Proyectos destacamos los siguientes:

Proyectos de autoevaluación y mejora:

La Consejería de Educación y Ciencia ha puesto en marcha desde 2005 una convocatoria anual de Proyectos Experimentales de Autoevaluación y Mejora en donde se convoca la selección y renovación de proyectos de autoevaluación y mejora y de consolidación de planes de mejora continua en centros docentes sostenidos con fondos públicos en el Principado de Asturias regulados por:

- Resolución de 4 de agosto de 2005 (BOPA de 1 de septiembre de 2005)
- Resolución de 2 de agosto de 2006 (BOPA de 2 de septiembre de 2006)
- Resolución de 9 de mayo de 2007 (BOPA de 4 de junio 2007)
- Resolución de 11 de julio de 2008, (BOPA de 4 de agosto 2008)

El objetivo de estas convocatorias ha sido y es "incentivar experiencias de autoevaluación al entender, como se entiende en todo el espacio europeo, que la evaluación emprendida por las comunidades escolares sobre sí mismas permite al profesorado reflexionar sobre sus enfoques y resultados y a todos los miembros de la comunidad educativa sobre la satisfacción que obtienen de sus expectativas. Ello aporta no sólo referencias básicas para otras evaluaciones sino también el enriquecimiento que se deriva de la reflexión conjunta y la necesaria aceptación e impulso de los procesos de mejora y desarrollo que constituyen el fin último de toda evaluación" (BOPA de 4 de agosto 2008).

Tal y como establece la última convocatoria, los proyectos de autoevaluación y mejora en centros docentes del Principado de Asturias y las actividades propuestas en los mismos, deberán orientarse hacia los siguientes fines:





- A. Favorecer procesos de análisis útiles para detectar los aciertos y errores de la acción educativa previos a la definición de planes de mejora.
- B. Propiciar la máxima participación de los profesionales responsables de la enseñanza, del alumnado y de sus familias, en los procesos de reflexión sobre la calidad del servicio educativo que presta el centro docente.
- C. Potenciar la capacidad de valoración objetiva de los aspectos clave en el funcionamiento, en el clima y en los resultados del centro docente, por los diferentes sectores del mismo.
- D. Contribuir al aprendizaje colectivo del centro docente y al desarrollo de una cultura de evaluación y estimular la adopción y desarrollo de criterios, procedimientos e instrumentos de autoevaluación.
- E. Promover y sustentar planes de mejora de la calidad educativa del centro específicos y realistas.
- F. Impulsar la consolidación de sistemas de autoevaluación y mejora continua en los centros educativos, así como expandir y favorecer la cultura de la mejora entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Jornadas: Mejorar la calidad educativa desde la autoevaluación:

En clara consonancia con la realización de los Proyectos experimentales de autoevaluación y mejora desde el año 2005, en el año 2008 la administración educativa asturiana ha desarrollado un espacio de encuentro y comunicación mediante unas Jornadas. Éstas poseen la finalidad de dar a conocer lo que la autoevaluación y mejora aporta de nuevo a tarea de la enseñanza, el apoyo externo creado para su desarrollo y la experiencia acumulada en estos tres años por los centros que están desarrollando proyectos de Autoevaluación y Mejora.

Manual de autoevaluación y guía de buenas prácticas:

Derivado del desarrollo de los proyectos autoevaluación y mejora desde el año 2005 dirigidos a centros educativos se ha elaborado una publicación.

Este manual tiene como finalidad contribuir a establecer condiciones externas favorables para que los procesos de autoevaluación y mejora se implanten en nuestros centros escolares.

Fruto del Convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y Ciencia y la Universidad de Oviedo, esta Guía aspira a ser una herramienta útil, abierta a desarrollos y que sirva de estímulo para que el mayor número posible de centros emprenda el camino de la mejora desde una autoevaluación responsable.





SAN FABIAN, J.L. Y GRANDA, A. (COORD) (2007), *Guía de Autoevaluación y Mejora*. Dirección General de Políticas educativas y Ordenación Académica. Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica del Principado Asturias:

http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/autoevaluacion/manual_autoevaluacion2.pdf

Lo que contiene este manual que ahora se presenta son cuatro tipos de materiales:

- Indicaciones para llevar a cabo cada una de las fases de un proceso de autoevaluación y mejora, complementadas por reflexiones y sugerencias venidas de la aplicación.
- Documentación que aporta más información sobre los contenidos de autoevaluación y mejora, estructurado según las fases del proceso.
- Materiales de apoyo asociados a los contenidos de cada una de las fases.
- Ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo en los distintos centros que han participado en el proyecto en las distintas fases que constituyen su desarrollo. Estas se refieren tanto al proceso de autoevaluación como al de mejora.



Evaluación de Diagnóstico en Asturias

El Consejo de Europa de Lisboa del año 2000 establece como objetivo ser "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de tener un crecimiento sostenible con más y mejores trabajos y con una mayor cohesión social".

El mundo de la educación y formación comienza a contribuir a este objetivo desde Consejo de Europa de Estocolmo de 2001, concretándose en el Consejo de Europa de Barcelona de 2002. Se asienta la expresión "competencias básicas o clave" para referirse a un agregado de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes para la realización y el desarrollo personal a lo largo de la vida, la inclusión social y la ciudadanía activa y la aptitud para el empleo.





En la actualidad existe un consenso internacional en considerar que las competencias son un buen indicador de la calidad de los sistemas educativos en cuanto a sus rendimientos. De esa manera, tal y como organismos internacionales desarrollan pruebas para evaluar las competencias, como por ejemplo la OCDE y su Programa PISA, los distintos estados han realizado pruebas en esta materia.

La legislación educativa más reciente en España ha hecho referencia en dos ocasiones a la necesidad de desarrollar ese tipo de pruebas basadas en competencias.

En la LOCE se hacía referencia a la realización de una prueba general de evaluación tanto en Educación Primaria como en Educación Secundaria con el fin de informar sobre el grado de consecución de los objetivos relacionados con las competencias básicas del correspondiente nivel educativo. Las evaluaciones de diagnóstico previstas por la LOCE se enfocaban sobre las distintas áreas y asignaturas del currículo, versaban sobre las competencias básicas y tenían un carácter fundamentalmente informativo y orientador. Esta evaluación consiste en: evaluaciones de diagnóstico que, al finalizar el segundo ciclo de Educación Primaria (4º) y el segundo curso de la Educación Secundaria Obligatoria, realizarán todos los centros de las competencias básicas alcanzadas por sus alumnos. Esta evaluación será competencia de las administraciones educativas, tendrá carácter formativo y orientador para los centros e informativo para las familias y para el conjunto de la comunidad educativa. Tendrán como marco de referencia las evaluaciones generales de diagnóstico.

En su título VI, la LOE prevé los mecanismos de evaluación del sistema educativo. Entre ellos incorpora las que denomina Evaluaciones generales de diagnóstico que han de permitir obtener datos representativos sobre los objetivos educativos alcanzados por los alumnos de primaria y secundaria. Esta evaluación consiste en: Las evaluaciones generales de diagnóstico, que permitan obtener datos representativos, tanto del alumnado y de los centros de las Comunidades Autónomas, como del conjunto del Estado. Estas deben surgir de la colaboración entre el Instituto de Evaluación y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, versarán también sobre las competencias básicas del currículo, afectarán a la educación Primaria y a la Secundaria Obligatoria, e incluirán, en todo caso, las evaluaciones a las que se alude en el apartado anterior.

Del mismo modo que a nivel internacional y nacional, las Comunidades Autónomas también realizan sus propias evaluaciones de diagnóstico. Es decir lo que pretenden es desarrollar un proceso de evaluación que cumpla, al menos, las siguientes condiciones:

Debe dar cuenta de los rendimientos de los estudiantes en términos de competencias.

- Tiene que proporcionar datos sobre el contexto educativo.





- Como, además, uno de los factores que determinan la eficacia de los sistemas educativos es la equidad, es preciso también obtener datos sobre este parámetro.
- La información que proporcione tiene que ser útil para introducir correcciones en el sistema educativo.
- La información ha de ser tal que se puedan servir de ella tanto los centros (para mejorar su práctica educativa) como la Administración educativa (para mejorar las políticas de educación).

Al conjunto de planes, protocolos, pruebas, resultados y conclusiones que configuran este proceso es a lo que denominamos "evaluación de diagnóstico": es puntual, versa sobre competencias, proporciona información sobre el contexto educativo, permite enfocar procedimientos y ámbitos de mejora tanto en la labor docente como en la administrativa.

Diagnóstico Asturias 2006:

La evaluación de diagnóstico que se ha desarrollado durante el año 2006 ha perseguido dos **finalidades**:

- Conocer las competencias del alumnado en 4º de Educación Primaria y en 2º de Educación Secundaria en las áreas de Lengua, Matemáticas e Idioma inglés como muestra del rendimiento de los estudiantes y del sistema educativo.
- Analizar los factores y las variables que inciden en la adquisición y el desarrollo de esas competencias.

A partir de ellas es posible alcanzar tres **objetivos** concretos:

- Analizar los resultados del alumnado en relación con las competencias básicas de carácter matemático y lingüístico que deben adquirir tomando como base las referencias del Currículo.
- Facilitar a los centros docentes información sobre la que puedan reflexionar y asumir responsabilidades en las mejoras relativas a su organización, funcionamiento y resultados.
- Proporcionar a la administración educativa asturiana información objetiva y relevante que le permita tomar decisiones orientadas a la mejora del sistema educativo.



PÉREZ COLLERA A. (DIR) (2006). *Evaluación y Diagnóstico Asturias 2006. Marco de Evaluación, 4º de Educación Primaria y 2º de Educación Secundaria Obligatoria*. Servicio de evaluación, calidad y ordenación académica. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre





de 2008 desde
http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/diagnostico_ast06/marco_evaluacion_def_15_02.pdf

Diagnóstico Asturias 2007:

Este documento es el informe preliminar del Proyecto Experimental de la Evaluación de Diagnóstico en 4º de Primaria y en 2º de Educación Secundaria Obligatoria en el año 2007. Se pretende con él describir el proceso y los resultados del Proyecto Experimental en su FASE II y que se corresponde con la modalidad de autoaplicación por parte de los centros educativos.

Su desarrollo parte de la experiencia adquirida en la fase anterior y da cuenta de la forma en que se ha resuelto la evaluación en este año 2007, los resultados de la misma y el análisis de éstos respecto a los obtenidos en la FASE I, llevada a cabo en Mayo de 2006.



PÉREZ COLLERA A. (DIR) (2007). *Evaluación y Diagnóstico Asturias 2007*. Servicio de evaluación, calidad y ordenación académica. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre de 2008 desde

http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/diagnostico_ast07/Marco_Evaluacion_2007.pdf



3 Estudios e informes de evaluación y calidad

La Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias elabora diferentes informes relacionados con la evaluación de la educación y la calidad. Estos informes muchas veces gozan de la colaboración de organismos externos. De esta manera dentro de estos estudios nos encontramos con los Informes de resultados académicos, los informes de pruebas, los informes de premios extraordinarios, estudios de Convivencia y Absentismo en los Centros Escolares, así como documentos elaborados por la Unión Europea.

A continuación, entramos en detalle en los Informes de resultados académicos, puesto que son aquellos que hacen referencia a nuestra temática de estudio.





Informe de resultados académicos 2000-2001

Este informe analiza los resultados académicos del alumnado que cursa enseñanzas básicas en el Principado de Asturias. Versa pues sobre los resultados de evaluación hasta el curso 2000/2001 de la Educación Primaria y la Secundaria Obligatoria. Además, también se recoge de una manera más escueta los resultados del Bachillerato por cuanto aportan un elemento muy ilustrativo de la evolución de esta etapa en relación con la titulación en Secundaria Obligatoria.

En este informe se hace referencia a resultados de evaluación del alumnado de manera global, sin diferencias por género, por titularidad o por tamaño de los centros, diferencias que no han sido tratadas por el sistema de recogida y procesamiento de la información pero que pueden serlo en el futuro y procurarán ser tenidas en cuenta en el informe del próximo curso.

INSPECCIÓN EDUCATIVA Y DE SERVICIOS (s.f), Informe sobre los resultados académicos en la educación básica asturiana (Primaria y Secundaria Obligatoria) CURSO 2000-2001. Dirección General de Ordenación Académica y Formación Profesional, Viceconsejería de Educación, Consejería de educación y cultura; Gobierno del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre de 2008 desde http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/informe_resultados_0001.pdf



Informe de resultados académicos 2001-2002

La diferencia entre el Informe de resultados académicos del curso 2000-2001 y el curso académico 2001-2002, es que el primero se limitaba a la evaluación de la enseñanza básica, y éste abarca los resultados de las enseñanzas de Bachillerato y de Formación Profesional, con una alusión sucinta al acceso a la Universidad. Matizar que los resultados de Bachillerato habían sido objeto de elemental tratamiento en informes anteriores; no así la Formación Profesional que con más de 14.000 alumnas y alumnos ya casi iguala a la población escolar que cursa los Bachilleratos.

PÉREZ COLLERA A. (DIR) (2003). Los resultados académicos de la Educación Asturiana 2001-2002. Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica del Principado Asturias. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre de 2008 desde http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/informe_resultados_0102.pdf





Informe de resultados académicos 2002-2003

En esta ocasión se evalúa la educación obligatoria y post-obligatoria más representativa, incorporando, además de las secciones incluidas en las ediciones anteriores, la correspondiente a las enseñanzas de Idiomas, que por su entidad no podían continuar sin reflejo en estos informes.



PÉREZ COLLERA A. (DIR) (2004). Los resultados académicos de la Educación Asturiana 2002-2003. Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica del Principado Asturias. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre de 2008 desde http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/informe_resultados_0203.pdf.

Informe de resultados académicos 2003-2004

A lo largo de este informe se hace un barrido completo de los rendimientos escolares en la comunidad en todas sus etapas y modalidades educativas en que se producen resultados de evaluación, exceptuadas las enseñanzas universitarias.

Se reflejan y analizan todos los resultados académicos del alumnado asturiano desde una perspectiva global y contextualizada, incluyendo los necesarios elementos de comparación e incorporando las ineludibles referencias a los mecanismos de reintegración de los que se ha ido dotando nuestro sistema educativo.



PÉREZ COLLERA A. (DIR) (2005). Los resultados académicos de la Educación Asturiana 2003-2004. Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica del Principado Asturias. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre de 2008 desde http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/informe_resultados/informe_resultados_0304.pdf

Informe de resultados académicos 2004-2005

En esta ocasión los informes continúan con la misma línea de evaluación que los anteriores, además los análisis se han enriquecido con los contrastes de resultados según sexo.





PÉREZ COLLERA A. (DIR) (2006). Los resultados académicos de la Educación Asturiana 2004-2005. Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica del Principado Asturias. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre de 2008 desde http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/informe_resultados/resultados_0405.pdf

Informe de resultados académicos 2005-2006

A lo largo de este curso académico la educación asturiana continúa presentado una parte importante de su balance de cuentas. En esta ocasión la edición de estos resultados ha venido precedida de otros análisis de los rendimientos de nuestro alumnado en los niveles obligatorios: las evaluaciones de diagnóstico realizadas experimentalmente en nuestra educación primaria y secundaria obligatoria dan cuenta de unos resultados esencialmente similares.



PÉREZ COLLERA A. (DIR) (2007). *Los resultados académicos de la Educación Asturiana 2005-2006*. Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica del Principado Asturias. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica. Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Extraído el 8 de septiembre de 2008 desde http://www.educastur.es/media/institucional/calidad/informe_resultados/resultados_0506.pdf



Indicadores para la evaluación

La Consejería de Educación asturiana establece unas líneas de definición y selección de indicadores y criterios de calidad para poder medir diferentes aspectos de su sistema educativo.

Indicadores de la Educación de Asturias en el contexto Español

La finalidad de la presentación de estos datos no es otra que la de contextualizar y poner en relación la situación de Asturias con la del resto de las Comunidades Autónomas, a través de 5 bloques de Indicadores organizados según el Sistema Estatal de Indicadores (Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo).

El propósito fundamental de la evaluación general del sistema educativo es proporcionar información relevante a las Administraciones educativas, a los





órganos de participación, a las familias, alumnos, profesores y otros profesionales y entidades implicados en el proceso educativo, sobre el grado de calidad que dicho sistema alcanza en un determinado momento de su evolución.

Los bloques de indicadores son los siguientes:

- Contexto
- Recursos
- Escolarización
- Procesos educativos
- Resultados Educativos

Indicadores para la evaluación del alumnado

En el Principado de Asturias los criterios para la evaluación del alumnado, especialmente útiles para la evaluación del sistema, se establecen a partir de las pruebas de evaluación del rendimiento de los estudiantes de 15 años, diseñadas por el programa internacional PISA.

Indicadores para la evaluación del profesorado

Es necesario aclarar que tradicionalmente los criterios de calidad en la función docente se han centrado en el conocimiento específico de las materias que se enseñan y en la metodología que se utiliza para la adquisición de conocimientos por parte del alumnado. A estos dos criterios de evaluación se les suma el de dedicación, entendido como el satisfactorio cumplimiento de obligaciones profesionales.

En la última década, y con el auge de la calidad en los centros educativos, se han ido ampliando los criterios que deben ser evaluados respecto los profesores como: tratamiento de la diversidad del alumnado, las TIC, la implicación en la gestión compartida del centro, el trabajo en equipo y el tratamiento de los problemas de convivencia.

En el Principado de Asturias se han establecido una serie de indicadores para evaluar las fases de prácticas del profesorado de reciente incorporación tras los concursos oposición:

- Indicadores para la evaluación del profesorado en prácticas Primaria
- Indicadores para la evaluación del profesorado en prácticas Secundaria





Indicadores para la evaluación de la función directiva

Para evaluar la función directiva el único sistema de indicadores explícito que se define por parte de la administración educativa del Principado de Asturias es la valoración para la consolidación del complemento específico de dirección. La Consejería de Educación (BOPA del 27/12/02), ha adoptado, entre otros acuerdos, hacer públicos los indicadores que van a servir de referencia en la valoración para la consolidación del complemento específico de dirección.

Dado que los criterios de valoración habían sido establecidos en el Decreto 68/2002, de 16 de mayo, por el que se regula la consolidación parcial de dicho complemento en el Principado de Asturias (BOPA del 6/06/02), y especificados en su artículo cuarto, se ha visto necesario concretar dichos criterios en indicadores más precisos que faciliten la mayor homogeneidad posible en el proceso de valoración.





2 SISTEMAS DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

La existencia de un marco normativo que centre sus esfuerzos hacia la obtención de esta calidad resulta de gran utilidad para darle un impulso y un reconocimiento oficial, pero en realidad son los sistemas de calidad particulares de cada centro los que deben llevarla a la práctica.

Definimos **sistemas de calidad** como el conjunto de la estructura de la organización, las responsabilidades, los procedimientos, los procesos y los recursos que se establecen para llevar a cabo la gestión de la calidad en la educación.

Además se hace necesario tener en cuenta que tanto la educación como los sistemas de calidad que se implantan deben ser evaluados. Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la **evaluación** se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. Hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo. En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y el funcionamiento los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, o el impacto de las políticas educativas adoptadas.

La presente investigación se centra en dos aspectos relativos a la calidad en un centro educativo, por un lado, en la calidad de la gestión del centro, y por otro lado, de calidad de la docencia, incluyéndose únicamente los procesos que conforman la labor docente.

A continuación realizaremos una explicación detallada sobre qué consisten ambos tipos de calidad, además de detallar los sistemas y modelos teóricos de evaluación que se han tomado como base para elaborar nuestros propios modelos de evaluación de calidad.



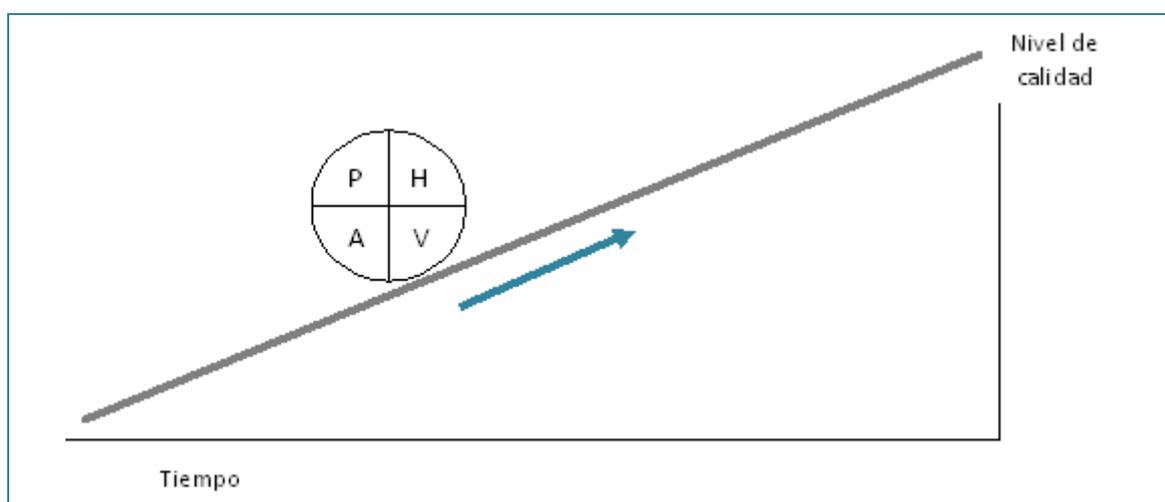


2.1 CALIDAD EN LA GESTIÓN

La gestión de un centro educativo es una tarea cada vez más compleja. Además de tener que realizar tareas de gestión comunes a cualquier otra empresa, se debe atender a las características específicas del sector educativo.

El fin último de un centro educativo es la formación de las futuras generaciones. Es por ello que, así como en el mundo empresarial cada vez hay un mayor interés por incrementar la calidad total de las organizaciones, el sector educativo se une a esta tendencia, siendo cada vez más centros los que se preocupan por mejorar la calidad.

La metodología más sencilla para implantar una gestión de calidad es el ciclo de *Shewhart* o de *Deming*, que consiste en establecer una serie de pasos sistemáticos que llevan a la mejora continua. Estos pasos serían planificar qué vamos a hacer, ponerlo en práctica, verificar los resultados que se obtienen o evaluar y actuar al respecto con una nueva planificación, empezando de este modo otra vez el ciclo. Suele representarse como una rueda ascendente que nos llevaría a ir aumentando progresivamente el nivel de calidad de nuestra gestión.



Ciclo de mejora *Plan-Do-Check-Act* (Planifica – Haz – Verifica – Actúa)

Para lograr esta mejora continua, los centros educativos pueden optar por desarrollar sus sistemas de calidad de la gestión propios o adoptar alguno de los modelos normalizados de implantación de sistemas de calidad existentes. Los modelos de gestión de calidad más ampliamente utilizados en el mundo empresarial son el Modelo de Excelencia de la Fundación Europea de Gestión de la Calidad (EFQM) y las normas ISO 9000. Estos modelos han sido implantados a nivel internacional, en todo tipo de empresas, incluidos centros educativos.



En líneas generales, definen el **sistema de calidad** de una organización como el conjunto de la estructura de la organización, las responsabilidades, los procedimientos, los procesos y los recursos que se establecen para llevar a cabo la gestión de la calidad en ella.

NORMAS ISO 9000

Las siglas ISO hacen referencia a la Organización Internacional de Estandarización (*International Organization of Standardization*) con sede en Suiza. Este organismo, fundado en 1947, se dedica a desarrollar estándares técnicos voluntarios para todos los sectores de negocios, industria y tecnología. La mayoría de las normas ISO son altamente específicas e interesan únicamente a los sectores a los que se dirigen.

En 1987 cambian esta dinámica, sacando a la luz las normas ISO 9000, mucho más genéricas y enfocadas de cara a la gestión de calidad en las organizaciones. Suponen un conjunto de estándares genéricos para la gestión de negocios, ya que pueden ser aplicados a cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, producto o servicio que genere o actividad económica en la que se encuadre.

ISO 9000 se refiere principalmente a la gestión de la calidad, es decir, todo lo que hace la organización para asegurar que sus productos y servicios satisfacen los requerimientos de calidad del cliente y cumplen con todas las regulaciones aplicables.

Estas normas fijan su atención, fundamentalmente, en los procesos (forma en que la organización hace su trabajo) y no en los productos (resultados). Parten de la premisa de que la forma en que una organización gestiona sus procesos afecta a sus productos finales.

En líneas generales, marcan las pautas que una organización debería seguir para gestionar la calidad de sus procesos o actividades de manera que sus productos o servicios cumplan con los objetivos que se ha propuesto.

Cuando se habla de normas ISO 9000, se alude a una familia de normas con el objetivo común de la gestión de la calidad pero que atienden a distintos aspectos de la misma:

ISO 9000:2000: Terminología y fundamentos en los que se basa la familia de normas ISO 9000.

ISO 9001:2000: Requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de calidad para poder ser certificado.

ISO 2004:2000: Directrices para la mejora del desempeño de los sistemas de gestión de calidad.



ISO 19011:2002: Directrices para realizar auditorías a los sistemas de gestión de calidad.

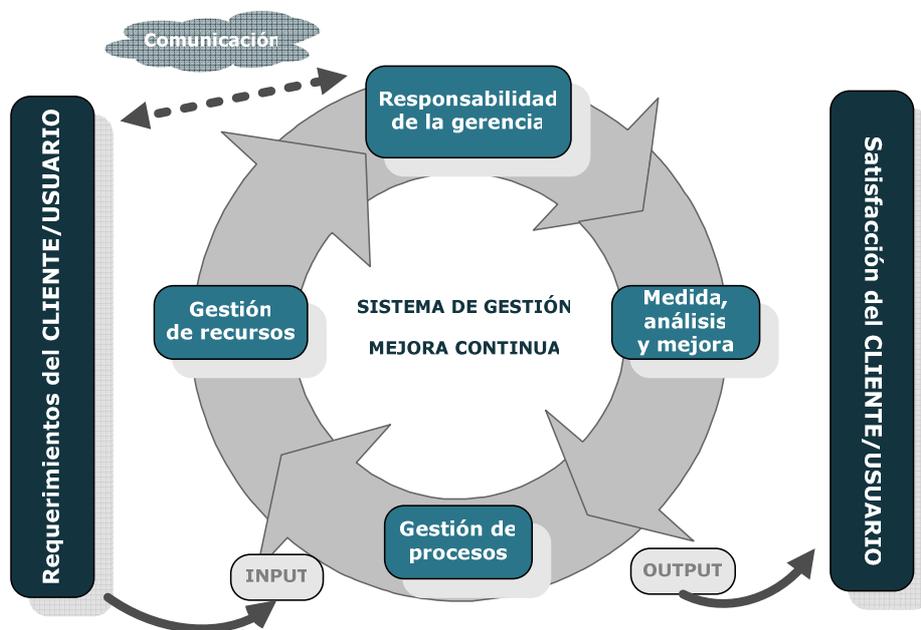
Se puede decir que las normas ISO 9000 tienen tres orientaciones básicas:

El enfoque al cliente, debemos conocer sus requisitos y necesidades para que nuestro producto o servicio obtenga su satisfacción.

En enfoque a procesos, su principal ventaja es el control continuo sobre los procesos individuales.

La mejora continua, la organización debe mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad.

En la siguiente figura se representa gráficamente el funcionamiento de un sistema de gestión de calidad en una empresa según las normas ISO:



Modelo de sistema de gestión de calidad basado en los procesos (Según normas ISO 9000)

Aplicando el ciclo de mejora continua a la normativa ISO se podría decir que la tarea de planificar (*Plan*) estaría relacionada con la responsabilidad de la gerencia y la gestión de recursos, la ejecución de lo planificado (*Do*) con la gestión de los procesos, la revisión de los resultados alcanzados (*Check*) con la medida, análisis y mejora y, por último, la actuación en función del resultado de la revisión (*Act*) pondría en relación la fase de medición, análisis y mejora con la responsabilidad de la gerencia, reiniciando de este modo el proceso.

El fin último de este sistema de gestión es atender a los requerimientos y satisfacción del cliente o usuario, para ello deben existir canales de comunicación adecuados entre la gerencia y los destinatarios del producto o servicio. De este



modo los requerimientos del cliente/usuario (*Input*) deben ser un factor fundamental a tener en cuenta en la gestión de procesos, resultando un producto o servicio (*Output*) que genere una mayor satisfacción entre los usuarios.

De este modelo se derivan 8 principios básicos para el logro de los objetivos de la Calidad:

1. Organización enfocada al cliente y su satisfacción.
2. Liderazgo sobre el personal.
3. Participación del personal, implicándose en el logro de los objetivos.
4. Enfoque de procesos tras la mejora de la eficiencia.
5. Enfoque del Sistema hacia la gestión, mejora de la eficacia y eficiencia de la organización.
6. Mejora continua como objetivo permanente de la organización.
7. Enfoque objetivo hacia la toma de decisiones.
8. Relación mutuamente beneficiosa con el suministrador.

Desde la aparición de las normas ISO 9000, multitud de empresas de todo el mundo y de todos los sectores de actividad las han implantado. Si bien, son muchas las voces que avalan su eficacia y el adelanto que han supuesto en los sistemas de gestión de las empresas, también han surgido críticas. Carrión (2006) señala una serie de ventajas e inconvenientes de las normas ISO 9000:

Ventajas:

- Han establecido un lenguaje común a nivel internacional y también entre organizaciones de todos los sectores de actividad.
- Evitan la multiplicación de normas e instructivos que cada organización imponía a sus proveedores, estableciendo una base de confianza entre proveedores y clientes.

Inconvenientes:

- En muchos casos la incomprensión de los principios de calidad total, de la falta de una cultura de calidad, de hábitos organizativos y del predominio de una visión a corto plazo, han llevado a que las empresas se quejasen del exceso de burocracia que la implantación de las normas ISO genera, así como de la posibilidad del cumplimiento puramente formal de la norma.
- El modelo ISO 9000 mira fundamentalmente al interior de la organización. No considera los resultados de la empresa, los logros de la misma en satisfacción a sus clientes, en proyección en la sociedad o en las perspectivas de viabilidad del negocio.





MODELO EFQM

(European Foundation for Quality Management - Excelencia de la Fundación Europea de Gestión de la Calidad)

Los orígenes de este modelo se encuentran en la creación en 1991, por parte de la Fundación Europea para la Gestión de Calidad, del Premio Europeo a la Calidad, hoy llamado Premio Europeo a la Excelencia Empresarial.

Los requisitos recogidos en las bases de dicho premio han dado lugar al modelo de gestión de calidad EFQM. Este modelo pretende ir más allá de las normas ISO introduciendo variables referentes a los resultados que obtiene la organización. Distingue dos grandes grupos de criterios (agentes facilitadores y resultados), dividiéndolos a su vez en una serie de subcriterios, tal como se muestra en la siguiente figura. Como resultado se puede hablar de 9 dimensiones.



Criterios del Modelo EFQM

Los criterios del Modelo Europeo de Excelencia Empresarial fueron sometidos a un proceso de revisión y mejora en enero de 1997. De esta revisión surgió una nueva versión aprobada en abril de 1999. El resultado fue un modelo con espíritu continuista al que se introdujeron una serie de modificaciones:





- Inclusión de algunas nuevas áreas que son cada vez más importantes para las organizaciones tanto privadas como del sector público, como las relaciones de asociación (*partnership*), la innovación y la gestión de los conocimientos y experiencias en el seno de la organización.
- Aumento del enfoque hacia el cliente, poniendo énfasis en las relaciones con el cliente y en la gestión de los procesos orientados al cliente.
- Aumento de la importancia del ciclo de mejora *Plan-Do-Check-Act* en la gestión de la organización.
- Adecuación del modelo de manera que sea aplicable a todo tipo de organizaciones, tanto públicas como privadas e incluso las que no tienen ánimo de lucro.

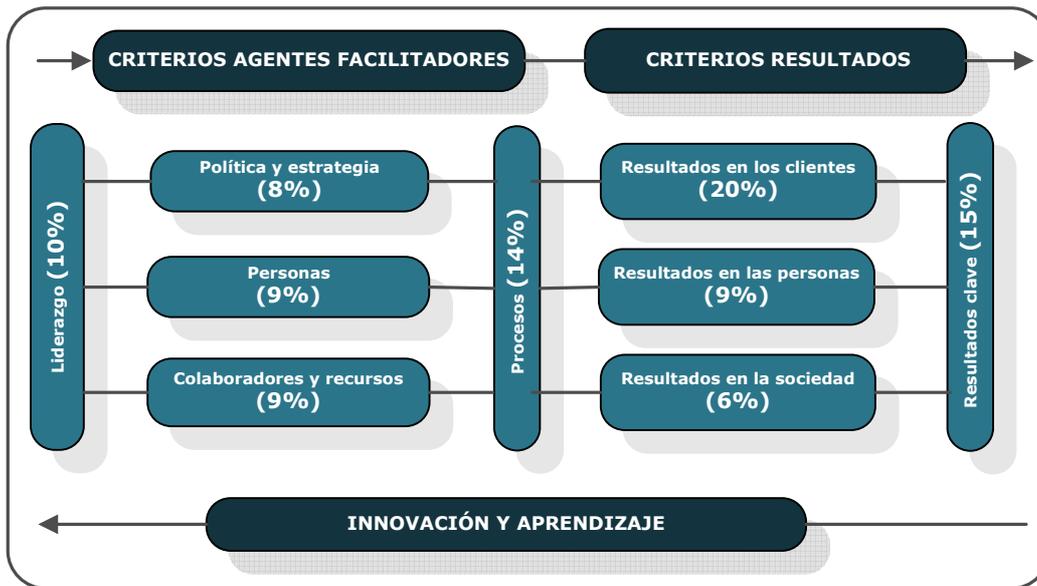
El Modelo EFQM es un modelo *no normativo*, cuyo concepto fundamental es la *autoevaluación* basada en un análisis detallado del funcionamiento del sistema de gestión de la organización usando como guía los criterios del modelo.

Esto no supone una contraposición a otros enfoques (aplicación de determinadas técnicas de gestión, normativa ISO, normas industriales específicas, etc.), sino más bien la integración de los mismos *en un esquema más amplio y completo de gestión*.

La calidad en la gestión, engloba a todas las actividades de la empresa de una forma no limitativa; hace referencia a un marco amplio orientado a satisfacer a todas las partes de una empresa.

El modelo de la EFQM se basa en la siguiente premisa: la satisfacción del cliente, la satisfacción de los empleados y un impacto positivo en la sociedad se consiguen mediante el liderazgo en política y estrategia, una acertada gestión de personal, el uso eficiente de los recursos y una adecuada definición de los procesos, lo que conduce finalmente a la excelencia de los resultados empresariales. Cada uno de estos nueve elementos (criterios) del modelo se evalúa (otorgando hasta un máximo de puntos para cada criterio) y pondera (porcentualmente) para determinar el progreso de la organización hacia la excelencia.





Sistema de gestión de calidad según el modelo EFQM

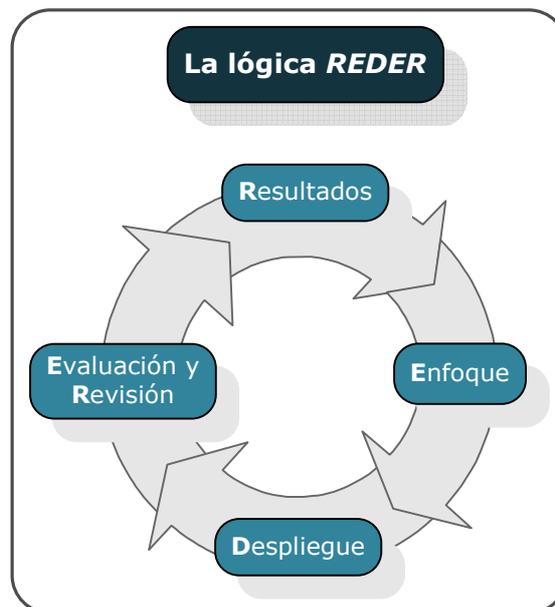
El modelo de la EFQM se basa en la autoevaluación y, para aquellas empresas que desean optar al premio europeo a la calidad, en una auditoría externa. La autoevaluación es entendida como un examen global y sistemático de las actividades y resultados de una organización que se compara con un modelo de excelencia empresarial (normalmente una organización puntera). Aunque la autoevaluación suele ser aplicada al conjunto de la organización, también puede evaluarse un departamento, unidad o servicio de forma aislada. La autoevaluación permite a las organizaciones identificar claramente sus puntos fuertes y sus áreas de mejora y, a su equipo directivo, reconocer las carencias más significativas, de tal modo que estén capacitados para sugerir planes de acción con los que fortalecerse. La auditoría externa se realiza por inspectores especializados en la aplicación del modelo que valoran cada uno de sus criterios en base a un sistema protocolizado de puntuaciones ponderadas.

Se trata de un modelo de aplicación continua en el que cada uno de sus nueve criterios se desglosa en un cierto número de subcriterios que pueden utilizarse, de forma independiente o conjunta, para evaluar el progreso de la organización hacia la consecución de metas de calidad.

Los agentes facilitadores incorporados en el modelo informan de cómo enfoca la organización sus acciones para lograr los resultados que desea: ¿hasta qué punto se implica la Dirección en la calidad?, ¿son accesibles los líderes?, ¿cómo se definen objetivos y se establecen prioridades?, ¿cómo se clasifican y evalúan las capacidades de los miembros de la organización?, ¿cómo se fomenta el aprendizaje para lograr la mejora de la calidad?, ¿se enfatiza la eficiencia?, ¿se reciclan los residuos?, ¿cómo se definen los procesos?, o si ¿se examinan periódicamente?, son ejemplos de algunas de las cuestiones básicas por las que se pregunta.

Los criterios de resultado hacen referencia a lo que la organización logra en términos de: satisfacción de los clientes (hasta qué punto se satisfacen sus necesidades y expectativas), satisfacción de los empleados (en términos de motivación, participación, servicios que reciben los propios empleados y nivel de satisfacción laboral), cómo percibe la sociedad a la organización (p.e. actividades como miembro responsable de la sociedad, o impacto medioambiental de su actividad), y resultados económicos y de rendimiento que se logran.

Para cada grupo de criterios hay un conjunto de reglas de evaluación basadas en la llamada *lógica REDER*.



RESULTADOS; lo que la organización consigue. En una organización excelente, los resultados muestran tendencias positivas o a buen nivel sostenido, los objetivos son adecuados y se alcanzan, los resultados se comparan favorablemente con los otros y están causados por los enfoques. Además el alcance de los resultados cubre todas las áreas relevantes para los actores.

ENFOQUE; lo que la organización piensa hacer y las razones para ello. En una organización excelente, el enfoque será sano (con fundamento claro, con procesos bien definidos y desarrollados, enfocado claramente a los actores) y estará integrado (apoyará la política y la estrategia y estará adecuadamente enlazado con otros enfoques).

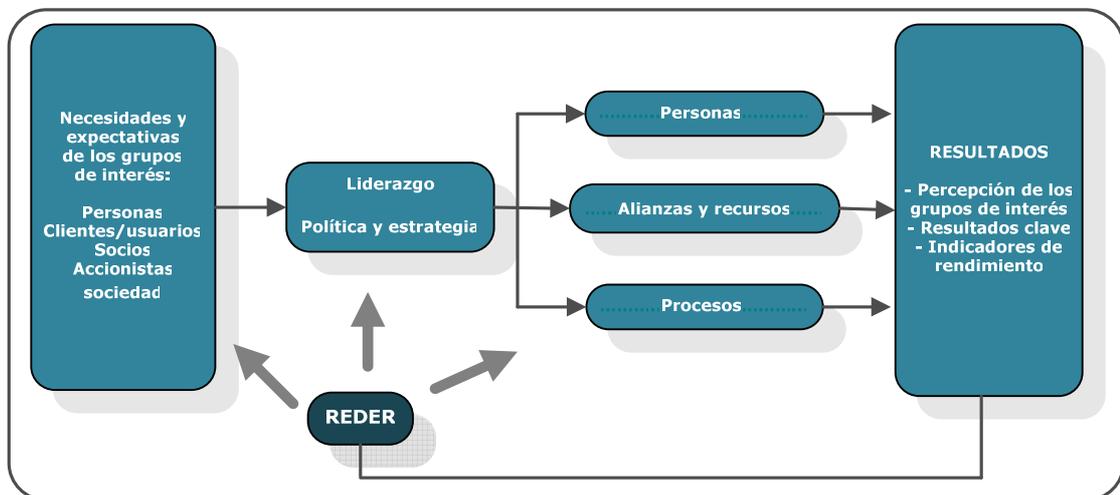
DESPLIEGUE; lo que realiza la organización para poner en práctica el enfoque. En una organización excelente, el enfoque estará implantado en las áreas relevantes de una forma sistemática.



EVALUACIÓN Y REVISIÓN; lo que hace la organización para evaluar y revisar el enfoque y su despliegue. En una organización excelente, el enfoque y su despliegue estarán sujetos con regularidad a mediciones, se emprenderán actividades de aprendizaje y los resultados de ambas servirán para identificar, priorizar, planificar y poner en práctica mejoras.

La lógica REDER sigue un esquema similar al del ciclo de *Deming (Plan-Do-Check-Act)*, introduciendo el concepto de la mejora continua en el modelo EFQM.

Se puede observar de forma gráfica el papel desempeñado por la lógica REDER dentro del modelo EFQM, en lo que se podría denominar una lectura horizontal del modelo, en contraposición a la lectura vertical hecha hasta el momento.



Lectura horizontal del modelo EFQM, papel de la lógica REDER dentro del modelo

Los resultados obtenidos por la organización, entendidos de una forma global teniendo en cuenta la percepción de los grupos de interés, los resultados clave e indicadores de rendimiento, ofrecen una información de vital importancia para la empresa. A partir de los mismos se debe realizar una revisión del enfoque de la organización, unos resultados excelentes supondrán un refuerzo al rumbo que toma la empresa, qué piensa hacer y las razones para ello, sin embargo, la detección de puntos débiles entre los resultados deberá conllevar una revisión de estos aspectos. En consecuencia se desplegarán medidas encaminadas a poner en práctica el nuevo enfoque. Por último, se realizará una fase de evaluación y revisión de los resultados obtenidos con las nuevas medidas. El análisis de estos resultados reinicia el proceso, llevando a la organización a una dinámica de mejora continua. Este proceso se debe dar a todos los niveles de la organización, actuando en cada uno de los criterios empleados en el modelo.

La gran acogida que ha tenido el modelo EFQM en los últimos años, siendo adoptado por muchas empresas europeas como herramienta básica para la evaluación y mejora de su gestión de calidad total, hace prever que a medio – largo



plazo este modelo se impondrá en Europa por delante de otros dominantes hasta el momento. Los centros educativos no son ajenos a esta tendencia.

SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Las experiencias de implantación de estos modelos en centros educativos han tenido resultados desiguales. Diversos autores señalan que el modelo EFQM resulta de mayor utilidad para los centros privados, dado que adoptan prácticas más próximas a la empresa que los centros públicos. Es por ello que utilizaremos una adaptación de las dimensiones de este modelo como punto de partida para la elaboración de los indicadores de calidad de la gestión de los centros educativos.

Soler y Meseguer (2004) señalan las siguientes ventajas e inconvenientes de aplicar sistemas de calidad en centros escolares:

Ventajas:

1. A través de los sistemas de calidad podemos conseguir identificación y planificación estratégica de los procesos y áreas claves de éxito.
2. Hacer coincidir el trabajo de todos en torno a la misión, visión y valores previamente diseñados.
3. Mayor cohesión de todo el personal entorno al Ideario y Proyecto Educativo del Centro (PEC).
4. Mayor satisfacción de las familias e implicación con el Centro.
5. Mayor rendimiento en las competencias específicas y generales del alumno.

Inconvenientes:

1. Resistencia de miembros de la comunidad educativa.
2. Disponibilidad de tiempo en equipos directivos y docentes para la implantación de los sistemas de calidad.
3. Falta de experiencia.
4. Resistencia a la evaluación del profesorado.
5. Resistencia a la evaluación de procesos y resultados del centro.

DIMENSIONES:

LIDERAZGO

Se refiere a la forma en que el equipo directivo desarrolla y facilita que se alcance la misión y la visión, desarrolla los valores necesarios para el éxito a largo plazo, los materializa mediante acciones y comportamientos adecuados, y se compromete





personalmente en asegurar que el sistema de gestión de la organización se desarrolla y se pone en práctica.

El modelo EFQM complementa la definición de cada uno de los criterios con una serie de subcriterios que desarrollan el contenido de los mismos y lo que se espera que la organización haga para poder satisfacer cada criterio.

Cómo lo realiza el equipo directivo:

- Desarrollo de la misión, la visión y los valores, y su papel de modelo de referencia de una cultura de excelencia.
- Compromiso personal con el desarrollo, puesta en práctica y mejora continua del sistema de gestión de la organización.
- Implicación con colaboradores asociados y representantes de la sociedad.
- Motivación, apoyo y reconocimiento al personal.

En definitiva, dentro de esta dimensión, se atenderá al comportamiento y actuación del equipo directivo y del resto de responsables, dirigido a guiar al centro educativo hacia la mejora continua.

PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

Cómo materializa la organización su misión y visión: mediante una estrategia claramente enfocada hacia los actores, apoyada por políticas, planes, objetivos, metas y procesos adecuados.

Cómo se asegura la organización de la Planificación y la Estrategia:

- Están fundamentadas en las necesidades y expectativas, tanto presentes como futuras de los actores.
- Están fundamentadas en información procedente de medidas del rendimiento y de las actividades de investigación, aprendizaje y creatividad.
- Se desarrollan, revisan y actualizan.
- Se despliegan mediante un sistema de procesos claves.
- Se comunican y se ponen en práctica.

Dentro de esta dimensión se atenderá al conjunto de fines, objetivos y valores del centro educativo, así como la forma en la que éstos se formulan e integran en los proyectos institucionales.

PERSONAL DEL CENTRO EDUCATIVO

Esta dimensión se refiere a todas las personas que trabajan en el centro educativo, sea cuál fuere su cualificación y categoría.

A través de ella se pretende analizar **cómo** gestiona y desarrolla la organización los conocimientos de las personas que la constituyen y libera todo su potencial, tanto individualmente como en equipo y en el conjunto de la organización. Y cómo





planifica estas actividades en apoyo de su planificación y su estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos.

Esto incluye la forma en que:

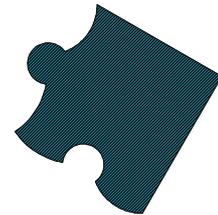
- Se planifican, gestionan y mejoran los recursos humanos.
- Se identifican, desarrollan y mantienen los conocimientos y las capacidades del personal.
- Se responsabiliza al personal y se le da autoridad.
- La organización dialoga con su personal.
- La organización remunera y reconoce a su personal y cuida de él.

COLABORADORES Y RECURSOS

En esta dimensión se atiende a cómo el centro educativo planifica y gestiona la organización, sus colaboradores externos y sus recursos internos disponibles (humanos, económicos, de equipamiento e informáticos) para apoyar su planificación y estrategia, y el funcionamiento eficaz de sus procesos.

Cómo se gestionan:

- Los colaboradores externos.
- Las finanzas.
- Los edificios, equipos y materiales.
- La tecnología.
- La información y los conocimientos.



PROCESOS

Este apartado se refiere a la forma en la que el centro educativo diseña, gestiona y mejora la organización de sus procesos, con objeto de apoyar su planificación y su estrategia, y para generar valor de forma creciente para sus usuarios y sus otros actores.

Cómo se realizan las siguientes actividades:

- Diseño y gestión sistemáticos de los procesos.
- Mejora de los procesos, innovando en lo que sea necesario para satisfacer plenamente las necesidades de los usuarios y de los otros implicados, y para generar valor de forma creciente para ellos.
- Diseño y desarrollo de Productos y Servicios, basándose en las necesidades y expectativas de los usuarios.
- Gestión de las relaciones con los usuarios y su intensificación y mejora.





RESULTADOS EN LOS USUARIOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Lo que consigue la organización en relación con sus clientes externos. Se mide a través de:

- Medidas de las percepciones de los usuarios
- Indicadores

Aplicado a centros educativos se podrían tener en cuenta variables como:

- Eficacia en las prestaciones del centro en relación a los logros con los usuarios del servicio educativo.

Entendiendo por usuarios a los alumnos y sus familias, se mide la percepción de los mismos, a través de, por ejemplo, encuestas a clientes, grupos focales, clasificaciones de proveedores existentes en el mercado, felicitaciones y reclamaciones. Además, los resultados también pueden medirse a través de indicadores de rendimiento, medidas internas que utiliza la organización para supervisar, entender, predecir y mejorar su rendimiento, así como para anticipar la percepción de sus clientes internos.

RESULTADOS EN EL PERSONAL

Logros que está alcanzando el centro educativo en relación con el personal que forma parte del mismo.

Lo que consigue la organización en relación con su personal. Se mide a través de:

- Medidas de percepciones del personal.
- Indicadores de rendimiento.

Aplicado a centros educativos se podrían tener en cuenta variables como:

El conjunto de valores compartidos por los miembros de la organización, el clima de confianza, la información y comunicación fluidas, la adecuada delegación de responsabilidades y las oportunidades de formación que contribuyan al desarrollo profesional y personal de los individuos que trabajan en él.

RESULTADOS EN EL ENTORNO DEL CENTRO EDUCATIVO

Lo que consigue la organización en relación con su entorno social: local, nacional e internacional.

- Medidas de percepciones
- Indicadores.

Aplicado a centros educativos se podrían tener en cuenta variables como:





- Logros y eficacia del centro educativo a la hora de satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad en general y de su entorno en particular. En consecuencia, hay que tener en cuenta los resultados conseguidos en ese entorno gracias a la labor del centro y en sinergia continua con la administración educativa provincial, el ayuntamiento, las empresas, los otros centros del entorno, las instituciones culturales, vecinales, etc.

RESULTADOS CLAVE

Lo que consigue la organización en relación con su rendimiento final planificado.

- Resultados clave.
- Indicadores clave.

Aplicado a centros educativos se podrían tener en cuenta variables como:

- Lo que consigue el centro respecto a los objetivos previstos en la planificación y estrategia, concretados en los procesos más significativos, utilizando para ello los medios de que dispone.
- Área de resultados académicos → alumnos promocionados, índice de aprobados, notas medias por asignaturas o cursos, aprobados en selectividad, acceso a la universidad o a ciclos superiores de formación profesional.
- Grado de satisfacción del resto de personas (que no son alumnado) que, interna o externamente, están vinculadas a él y otros logros intermedios.
- Resultados de rendimiento de la organización:
 - o Área de resultados económicos → cuota del mercado de alumnos en enseñanza reglada, cuota del mercado de alumnos en formación ocupacional, índices de ocupación sobre plazas ofertadas, ratios profesor-alumnos, variables sobre presupuestos monetarios.





2.2 CALIDAD EN LA DOCENCIA

Cuando la sociedad demanda una educación eficaz, eficiente y de calidad no podemos por menos que pensar en la evaluación como uno de los factores que contribuyen a mejorar la calidad de la educación y del sistema educativo en su conjunto.

Nuestro propósito a lo largo de esta investigación es intentar evaluar una parte muy específica y concreta del sistema educativo, **la docencia**. Es decir, se estudiará la evaluación de la práctica docente en la enseñanza infantil, primaria y secundaria, un tema hasta ahora muy poco analizado de manera aislada en estos niveles de enseñanza y que nos parece fundamental para mejorar la calidad de enseñanza y la oferta educativa.

A continuación explicaremos de una manera breve y concisa nuestro problema de investigación:

El concepto de "calidad de la docencia" es un concepto extraído de la evaluación de la práctica docente en la enseñanza superior y apenas aparece extendido en las enseñanzas de carácter no universitario de una manera tan específica, teorizando en estos casos sobre la calidad educativa en general.

En este sentido señalar que nuestro Sistema Educativo basa su eficacia, entre otros aspectos, en la evaluación y el Instituto de Evaluación es el organismo responsable de la evaluación del sistema educativo en el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Una de las funciones principales de esta institución es elaborar el sistema Estatal de Indicadores de la Educación que contribuirá al conocimiento del sistema educativo y a orientar la toma de decisiones de las instituciones educativas y de todos los sectores implicados en la educación; colaborar en la realización de evaluaciones generales de diagnóstico, que permitan obtener datos representativos, tanto del alumnado y de los centros de las Comunidades Autónomas como del conjunto del Estado, en el marco de la evaluación general del sistema educativo.

Mediante estos indicadores se obtiene una radiografía general del sistema educativo (evaluándose aspectos tales como el contexto, los recursos, la escolarización, los procesos educativos y los resultados educativos, que se recogen en sus respectivos indicadores) sin entrar en detalle en cuestiones concretas de dicho sistema.

Los centros educativos se enfrentan, por lo tanto, a un periodo de reestructuración y de transformación en el que hablar de calidad implica un proceso evaluativo. Y en este contexto de creciente interés por los procesos de evaluación de los sistemas educativos en todas sus dimensiones, el colectivo de profesorado, como agente





directo de este sistema, es uno de los pilares fundamentales sobre los que se apoya la calidad y la evaluación del sistema educativo.

Es decir, el profesorado es uno de los factores que más influyen en la calidad de los aprendizajes de los alumnos, a parte del propio alumno, en concreto la actuación que el profesor tenga en relación a facilitar la adquisición, en mayor o menor grado, las capacidades establecidas.

En consecuencia partimos de la premisa de que la evaluación del profesorado y de su función docente debe de ser una prioridad de todo este proceso de evaluación de la educación.

Esta evaluación no tiene otra finalidad que la de revisar las acciones de los profesores con el fin de mejorarlas, con la seguridad de que mejorando éstas, se mejorará inevitablemente la calidad de los aprendizajes de los alumnos, que es el objetivo último y fundamental de la tarea de estos profesionales.



Además esta evaluación de la docencia se convierte en la mejor vía de formación permanente y perfeccionamiento docente, especialmente cuando se hace con rigor e instrumentos válidos que permitan valorar en realidad la práctica y con ello implementar medidas correctivas que ayuden a un desarrollo pleno de la docencia.

Para poder realizar esta evaluación partimos del método evaluador de la enseñanza superior de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) que desarrolla en el programa *Docentia* (Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario). Se utiliza este método porque en ausencia de uno estandarizado en las enseñanzas no superiores y, analizados algunos procesos de evaluación de la docencia de centros específicos, es el que consideramos más completo y a su vez más integrador.

Se convierte, por lo tanto, en objeto de nuestra investigación, y del presente grupo de trabajo, adaptar el planteamiento realizado para la educación universitaria al contexto de la educación infantil, primaria y secundaria.

MODELO TEÓRICO DE ANECA

La **actividad docente**, según la ANECA, cabe definirse como el conjunto de actuaciones, que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en la Ley de Ordenación Universitaria, en el plan de estudios y en un contexto institucional determinado. En consecuencia, la actividad docente implica la coordinación y gestión de la enseñanza a "clase vacía", el despliegue de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación a "clase llena", así como la posterior revisión y mejora de las actuaciones realizadas.





Por otro lado, la actividad docente del profesorado implica diferentes actuaciones dirigidas a organizar, coordinar, planificar y enseñar a los estudiantes, así como evaluar el aprendizaje. Dichas actuaciones se despliegan en respuesta a los objetivos formativos y competencias que se pretenden favorecer en los estudiantes.

Como decíamos anteriormente hablar de calidad de la docencia implica una evaluación de la misma. En consecuencia ANECA percibe la **evaluación de la actividad docente** como un proceso consistente en la valoración sistemática de la actuación del profesorado considerando su rol profesional y su contribución para conseguir los objetivos de la enseñanza en la que está implicado, en función del contexto institucional en que esta se desarrolla.

Para evaluar la actividad docente, siguiendo el modelo de la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación, establecemos **tres dimensiones de evaluación**: Planificación de la docencia, desarrollo de la enseñanza y resultados. Estas tres dimensiones tienen como transversalidad la dedicación del docente que actuaría como una dimensión cero o condición previa, de modo que si el profesor no desarrolla las actividades que la describen no procedería determinar la calidad de la misma.



Fuente: Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación. ANECA



PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

La Planificación de la Docencia está orientada al desarrollo de Proyectos formativos, a organizar la actuación del profesorado como la puesta en práctica de un plan bien pensado y articulado convirtiéndose así en una de las competencias básicas del ejercicio profesional de un docente.

“Planificar la enseñanza significa tomar en consideración las determinaciones legales (los descriptores), tomar en consideración los contenidos básicos de nuestra disciplina (las *common places*, aquello que suelen incluir los manuales de la disciplina), tomar en consideración el marco curricular en el que se ubica la disciplina (en qué plan de estudio, en relación a qué perfil profesional, en qué curso, con qué duración), tomar en consideración nuestra propia visión de la disciplina y de su didáctica (nuestra experiencia docente y nuestro estilo personal), tomar en consideración las características de nuestros alumnos (su número, su preparación anterior, sus posibles intereses) y tomar en consideración los recursos disponibles.”⁵

La planificación de la docencia incluye:

- Modalidades de organización de la enseñanza (clases prácticas, clases teóricas, prácticas externas, etc.).
- Coordinación con otras actuaciones docentes, en el ámbito de una titulación de acuerdo con la política del centro y los departamentos.
- Planificación de la enseñanza y el aprendizaje con relación a las materias o asignaturas impartidas.
- Resultados de aprendizaje previstos.
- Actividades de aprendizaje previstas.
- Criterios y métodos de evaluación.
- Materiales y recursos de la docencia.

DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Se trata de aportar información sobre las actividades de enseñanza del docente y las actividades de aprendizaje que han realizado sus estudiantes. También se trata de informar sobre los procedimientos de evaluación que ha aplicado el docente para valorar el trabajo de los estudiantes.

El desarrollo de la enseñanza incluye:

- Actividades de enseñanza y aprendizaje; el profesor aporta información sobre el cumplimiento de lo previsto en el programa y la asignatura

⁵ Zabala, M. A. (2003): “Competencias docentes del profesorado universitario. Madrid: Narcea, pág. 73





conforme a la distribución del tiempo de aprendizaje de los estudiantes, en especial sobre el desarrollo de las actividades desarrolladas por éstos.

- Procedimientos de evaluación: El profesor debe informar sobre el cumplimiento de los criterios y procedimientos de evaluación previstos, en función de su utilidad para determinar el aprendizaje de los estudiantes, así como de las incidencias o desviaciones que se hayan producido en la aplicación de dichos criterios y procedimientos.

RESULTADOS

Se trata de aportar información sobre el logro de los objetivos formativos de los estudiantes, así como sobre la revisión y mejora de su actividad docente.

La dimensión de los resultados incluye:

- Logro por los estudiantes de los objetivos formativos; el docente señala aquellas competencias, previstas en el programa de la asignatura, en las que se ha producido un mayor progreso de los estudiantes, considerando su situación de partida de la asignatura.
- Revisión y mejora de la actividad docente; el docente analiza el desarrollo de su actividad docente en función de diferentes factores como el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes (carencias detectadas, dificultades de comprensión, etc.), las dificultades propias de la labor docente (carencia de habilidades de enseñanza, deficiente previsión del tiempo previsto para el desarrollo de las actividades, etc.) o los condicionamientos externos.

El profesor también aporta ejemplos de las modificaciones a introducir en el programa de la asignatura (contenidos, metodología, criterios de evaluación, etc.) como consecuencia de la revisión de su desarrollo y de los resultados de aprendizaje obtenidos por los estudiantes. La reflexión sobre dichos resultados de aprendizaje debería hacer referencia a evidencias que mostrasen lo que realmente han progresado los estudiantes: trabajos realizados, exámenes, etc.

Asimismo aporta evidencias relativas a las actividades de formación (pedagógica o relativa a las disciplinas que imparte) e innovación realizadas, vinculándolas con las necesidades de revisión y mejora detectadas.





3

RESULTADOS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

Hasta este punto de la investigación se ha realizado un planteamiento general de la situación actual en cuanto a la valoración de la actividad docente y la gestión de los centros educativos.

Una vez establecido el estado de la cuestión, se procedió al análisis de las posibles alternativas recogidas en la literatura y al planteamiento de una nueva propuesta integradora que considerase todos los aspectos relevantes que, a juicio del equipo investigador, deben concurrir en la elaboración de criterios de calidad de la docencia y de la gestión en los centros educativos.

Consecutivamente, y una vez establecidos los modelos teóricos de calidad de la gestión y calidad de la docencia (explicados en el apartado anterior), se plantea por parte del Grupo de Investigación la propuesta de un conjunto de indicadores. Este conjunto de indicadores fue analizado en los **Grupos de trabajo** con la finalidad de que los expertos participantes discutiesen sobre ellos y se decidiese de manera consensuada cuáles son los indicadores más adecuados para evaluar la docencia y la gestión de centros en el contexto de la educación privada en Asturias.

Se emplea el grupo de trabajo como técnica de recogida de información de la investigación porque se concibe a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción, reconstrucción y deconstrucción del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores.

Se realizan así dos grupos de trabajo, en función de los distintos tipos de evaluación de calidad que planteamos (calidad de la gestión y calidad de la docencia) con tres sesiones en cada uno de ellos:

- **Grupo de trabajo de calidad en la gestión**
- **Grupo de trabajo de calidad en la docencia**

A continuación se explican los principales resultados obtenidos en cada una de las sesiones de los Grupos de Trabajo.





3.1 RESULTADOS GRUPO DE TRABAJO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN

Se ha centrado en el desarrollo de los indicadores relativos a la gestión de los centros educativos, con la finalidad de construir una herramienta de valoración de la calidad de la gestión en los centros educativos privados y concertados del Principado de Asturias.

El perfil de los participantes en este grupo de trabajo ha sido:

- Expertos en gestión de centros educativos.
- Directivos y administradores de centros educativos.

El grupo de trabajo se ha desarrollado en tres reuniones, cada una con un objetivo diferenciado:

Reunión 1	- Determinar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) de la calidad de la gestión de centros educativos. - Validación de la DAFO obtenida.
Reunión 2	- Definir indicadores de calidad en la gestión. - Validación de los indicadores de la calidad en la gestión.
Reunión 3	- Conclusiones y consenso final.

Conclusiones del Grupo de Trabajo de Gestión



Reunión 1. Determinar la DAFO de la calidad de la gestión de los centros educativos.

Las conclusiones más destacadas a las que han llegado los participantes en esta primera reunión de trabajo son las siguientes:

- Uno de los factores que afectan negativamente a la implantación de un sistema de calidad para la gestión de un centro educativo es la excesiva burocracia que el propio sistema genera.
- Los inicios a la hora de implantar un sistema de calidad de la gestión de los centros educativos es muy dura, porque la burocracia a la que te tienes que enfrentar es importante, pero el asesoramiento y la formación en este sentido es fundamental y luego, si se consigue que funcione, es muy beneficioso para el centro.





- La falta de recursos económicos dificulta que las medidas implantadas en un sistema de calidad en la gestión de un centro educativo se puedan mantener en el tiempo.
- Existe además una falta de formación a los profesionales de la educación con respecto a la implantación de sistemas de calidad, aunque también se debe decir que se ha mejorado mucho en este sentido. 
- Otro de los impedimentos más importantes a la hora de implantar sistemas de calidad es la falta de tiempo de los profesionales. Dicha implantación supone un cambio importante en los procesos y actividades diarias de un profesional y ese tiempo es del que no disponen.
- Los docentes con experiencia no es que se resistan a la evaluación de su actividad, pero sí quieren saber en qué consistirá. Los profesionales que llevan muchos años ejerciendo la docencia tienen unos hábitos adquiridos y no llevan muy bien los cambios, por lo tanto estos cambios no deben ser bruscos, sino poco a poco.
- Otro aspecto importante a la hora de instaurar un sistema de calidad es la consecución del mayor consenso posible. Primero elabora la propuesta el equipo directivo y luego se trata de llegar al consenso con todos.
- Los avances que se consiguen en los centros educativos con respecto al funcionamiento de medidas de calidad implantadas se deben en mayor medida a la voluntad del profesorado y del conjunto de los actores que conforman el centro educativo.
- La evaluación externa que existe actualmente genera una desconfianza por parte de los profesionales porque no se establece claramente la finalidad de la misma. Si se explicara claramente cuáles son los aspectos que se van a evaluar y por qué, todo sería más fácil y más funcional.
- Los distintos modelos de calidad se muestran de forma confusa y poco estructurada, dando lugar a un galimatías terminológico.
- Las medidas de calidad que conllevan comparaciones entre centros, Comunidades Autónomas, sistemas educativos, entrañan el peligro de ser incorrectamente interpretadas e utilizadas.
- Los premios de calidad convocados por el Estado contemplan un mayor número de modalidades dirigidas a los centros de titularidad pública, lo cual desanima a los centros privados a participar en ellos.





Reunión 2. Definir los indicadores de calidad en la gestión

Las conclusiones más destacadas a las que han llegado los participantes en esta segunda reunión de trabajo son las siguientes:

- El modelo EFQM está muy estudiado y está comprobado que su estructura funciona, por lo tanto creen que es un buen modelo para analizarlo y adaptarlo a la realidad de los centros educativos del Principado de Asturias.
- La implicación activa y visible del equipo directivo en el desarrollo de los objetivos fundamentales del centro es fundamental y se debe evaluar como un indicador del buen funcionamiento del centro.
- La delegación de responsabilidades del equipo directivo a los demás actores implicados del centro es indispensable para manejar el funcionamiento del mismo, sino sería ingobernable.
- La toma de decisiones en un centro por parte del equipo directivo es adecuada cuando ésta se retroalimenta con la información que le aportan los demás agentes implicados. Además, las dediciones adoptadas tienen que transmitirse adecuadamente, explicando los fines, objetivos, las estrategias y las metas.
- Importante establecer mecanismos o actuaciones que ayuden a comprender y satisfacer las necesidades y expectativas de todos los implicados del centro.
- Otro indicador de calidad supone el reconocimiento oportuno y adecuado de los esfuerzos y logros de equipos y personas del centro por parte del equipo directivo.
- La anticipación a los cambios, en la medida de lo posible, supone un valor añadido que indica la buena organización del centro, pero para que esto ocurra, delegar responsabilidades es fundamental.
- Con respecto a los cambios es importante primero detectarlos, luego comunicarlos a los agentes implicados y, por último, medirlos y revisarlos.
- Otro indicador importante que puede ayudar a mejorar la gestión de un centro es el establecimiento de mecanismos que regulen el manejo y funcionamiento de los recursos internos.
- Importante también es la utilización de los resultados obtenidos en años anteriores para la elaboración de programas de actuación.





- La identificación de los procesos claves del centro es fundamental para poder desarrollarlos y poder conseguir un mayor éxito en su gestión.
- El establecimiento claro y la comunicación de quiénes son los responsables de los procesos claves de un centro educativo son también fundamentales para que todos los agentes implicados sepan cómo funciona la organización del centro y por lo tanto, sepan a quién dirigirse.



Reunión 3. Conclusiones y consenso final

Las conclusiones más destacadas a las que han llegado los participantes en esta tercera reunión de trabajo son las siguientes:

- Con respecto a la gestión de calidad, todos los actores participantes tienen que estar implicados, todo el sistema, porque en caso contrario no tendrá sentido.
- La certificación en la implantación de sistemas de calidad es muy beneficiosa, porque aunque al principio cuesta un poco, a medio plazo permitirá que todo funcione mucho mejor. Es importante perderle el miedo a la burocracia, porque aunque existe, es manejable.
- La educación funciona cuando confluyen dos factores: el centro y la familia, de lo contrario no conducirá a nada.
- Cada vez más la gestión de la calidad de los centros está más presente en el sector que nos ocupa. Es cierto que todavía queda mucho por hacer, pero también se ha avanzado muchísimo.
- Para gestionar con calidad un centro educativo, éste tiene que funcionar en función de los cambios que lo rodean.





3.2 RESULTADOS GRUPO DE TRABAJO DE CALIDAD EN LA DOCENCIA

Se ha centrado en el desarrollo de los indicadores relativos a la evaluación de la docencia de centros educativos, con la finalidad de valoración de la calidad docente en los centros educativos privados y concertados del Principado de Asturias.

El perfil de los participantes en este grupo de trabajo ha sido:

- Docentes
- Pedagogos

El grupo de trabajo se ha desarrollado en tres reuniones, cada una con un objetivo diferenciado:

Reunión 1	- Determinar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) de la calidad de la docencia en los centros educativos. - Validación de la DAFO obtenida.
Reunión 2	- Definir indicadores de calidad en la docencia en los centros educativos. - Validación de los indicadores de calidad en la docencia en los centros educativos.
Reunión 3	- Conclusiones y consenso final.

Conclusiones del Grupo de trabajo de la Docencia



Reunión 1. Determinar la DAFO de la calidad en la docencia en los centros educativos.

Las conclusiones más destacadas a las que han llegado los participantes en esta primera reunión de trabajo son las siguientes:

- Como parte negativa al contexto que nos ocupa, los participantes en el grupo de trabajo han consensado que el sistema educativo actual genera muchas dificultades a la hora de evaluar la educación en su conjunto. Consideran que la evaluación actualmente está muy centrada en los resultados de los alumnos, y esto no debe constituir solamente el peso sobre el que medir la evaluación, incluyendo la actividad docente.
- Apuntan además que la evaluación que existe actualmente sobre la actividad docente, además de ser escasa, está mal planteada, porque la evaluación o es no funcional o es no constructiva.





- Con respecto a la funcionalidad de la evaluación de la actividad docente, consideran que hoy en día no existen consecuencias; no se reconoce el mérito, el esfuerzo de los docentes. El único reconocimiento existente a la actividad docente actualmente es la experiencia, los años de trabajo y eso solamente en la enseñanza pública.
- Consideran además que sería adecuado, por un lado, que la evaluación de la actividad docente la desarrollase el propio profesor, es decir, autoevaluación y por otro, una evaluación externa con el objetivo de mejorar dicha actividad.
- No está interiorizada la idea de evaluar la actividad docente puesto que no existe ésta de forma exclusiva en las etapas educativas que nos ocupan: infantil, primaria y secundaria.
- Consideran que sería muy adecuado que los resultados de una buena evaluación de la actividad docente se hicieran públicos, que pudieran acceder a ellos todos los actores implicados en el sector: alumnos, padres, docentes, gestores, etc.
- Resaltan las deficiencias de la formación reglada que tienen los profesionales de la docencia con respecto a lo que es la realidad docente en un centro. Cada vez más la universidad está completamente desconectada de la realidad docente.
- La etapa infantil tiene particularidades con respecto a las otras dos. Dentro de esas particularidades consideran que tienen menos recursos para realizar su actividad, por lo tanto la calidad de la misma es menor.
- Existe por parte de la sociedad una falta de reconocimiento de la labor social que realiza un docente, cosa que en otros países de la UE no ocurre.
- Las normas de calidad de la actividad docente que presentan los documentos del Instituto de Evaluación son muy claras: *"comparación a partir de la evaluación y sus efectos en cuanto a la diferenciación de calidad entre centros. Esta comparación es indispensable para llegar a la calidad"*. Pero esto no se aplica, no quieren saber nada de comparaciones entre centros y la actividad que allí se desarrolla.
- Excesiva burocracia de la inspección existente y además, se evalúa exclusivamente en función de los resultados de los alumnos, nunca se evalúa el proceso de la docencia, el cómo se llega a esos resultados.



- Resaltando, por otro lado, los aspectos positivos, el personal





docente cuenta con una fortaleza muy grande a la hora de realizar su actividad, y esta es la satisfacción personal que el ejercicio de su actividad les aporta.

- Los profesionales de la enseñanza suelen reciclarse muy a menudo, porque están muy interesados en mejorar su actividad docente. Este continuo reciclaje dota a estos profesionales de una calidad técnica indiscutible.



Reunión 2. Definir indicadores de calidad en la docencia de los centros educativos.

Las conclusiones más destacadas a las que han llegado los participantes en esta segunda reunión de trabajo son las siguientes:

- Cuantificar todos los aspectos claves de la actividad docente es una tarea muy complicada, porque entran en juego aspectos tales como la calidad humana, vocación, etc.
- La evaluación de la actividad docente debería ser realizada por todos los actores implicados en dicha actividad: padres, alumnos, responsables, etc., aunque consideran que la evaluación debería empezar por uno mismo: autoevaluación.
- El instrumento que consiga medir la calidad de la docencia debe medir en función de tres objetivos: FUNCIONALIDAD (que las actividades reales cumplan las necesidades reales que tiene), EFICACIA (realizar acciones mediante las cuales se consiga llegar a objetivos) y EFICIENCIA (hacer las cosas bien utilizando los menores recursos).
- Hoy en día la evaluación de la actividad docente solamente se mide en términos de eficacia, es decir, que se cumplan los objetivos planteados.
- La funcionalidad es la más importante, y podría decirse que el sistema educativo actual es disfuncional, porque no cubre las necesidades reales de los principales actores implicados: usuarios, docentes, etc. Dependiendo de cómo y quien decida cuáles son las necesidades, el instrumento tendrá uno u otro fin. La funcionalidad puede ser social, o puede tratarse de una funcionalidad de eficacia de resultados académicos. En función de que se decida una u otra opción, se equilibra lo que se quiere medir.
- Se debería centrar la funcionalidad del instrumento para medir la calidad del desempeño docente, atendiendo a que los alumnos consigan una formación más completa.
- El núcleo de la actividad docente lo constituye la ACCIÓN TUTORIAL, porque supone el ajuste a la respuesta inmediata del alumno.





- Otros aspectos claves de la actividad docente son la motivación y las habilidades personales de dichos profesionales.



Reunión 3. Conclusiones y consenso final

Las conclusiones generales en cuanto a lo tratado en las reuniones anteriores son:

La estructura de un instrumento que mida la calidad de la docencia debe contener las actividades principales del proceso en sí mismo:

- **Planificación de la docencia:** desarrollo del proyecto educativo, del proyecto curricular, planificación centrada en las particularidades de los alumnos, planificación de los instrumentos de evaluación, planificación coordinada con los demás profesionales del centro y formación continua de los profesionales que les facilite la actividad de planificación.
- **Desarrollo de la docencia:** cumplimiento de las normas del centro, comunicación continua con los demás profesionales del centro con respecto al desarrollo diario de la actividad docente, evaluación de las competencias del docente, valor añadido a su actividad en el aula, participación activa en las actividades tutoriales y formación continua de los profesionales que les facilite la actividad de desarrollo de la docencia.
- **Resultados,** referidos a los métodos de evaluación llevados a cabo por el docente. Por lo tanto se deben evaluar los siguientes aspectos: conocimiento de los procesos de evaluación, los procedimientos de evaluación y la revisión y mejora de la actividad docente.





4 DAFOS

El análisis DAFO es una herramienta muy utilizada que permite ofrecer una visión global de la situación tanto interna como externa de la organización, en este caso, de la calidad en la docencia y en la gestión de los centros educativos en el Principado de Asturias.

El análisis DAFO nos ayudará a conocer los puntos fuertes y débiles que existen actualmente, así como las amenazas externas y las oportunidades que se les presentan al sector educativo en dicha Comunidad Autónoma.

El desarrollo de la DAFO implica trabajar en los siguientes aspectos:

– DEBILIDADES

Se trata de detectar las características o circunstancias internas que pueden suponer obstáculos en el desarrollo del sector educativo y, por lo tanto, en el desarrollo de sus profesionales.

– FORTALEZAS

Se trata de detectar las características o circunstancias que existen y que podrán ayudar a potenciar el desarrollo de la calidad de la docencia y la gestión de los centros educativos.

– AMENAZAS

Se trata de detectar las situaciones o circunstancias que existen en el entorno que pueden afectar negativamente al desarrollo de la calidad en la docencia y en la gestión de los centros educativos en Asturias.

– OPORTUNIDADES

Se trata de detectar las situaciones o circunstancias positivas que existen en el entorno que nos ocupa y que se pueden aprovechar para desarrollar la calidad en la docencia y en la gestión de los centros educativos asturianos.





Con la realización del trabajo de campo a través de la celebración de los grupos de trabajo, hemos extraído la información necesaria para realizar dos matrices DAFO:

- **MATRIZ DAFO DE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN.**
- **MATRIZ DAFO DE LA CALIDAD EN LA DOCENCIA**





4.1 MATRIZ DAFO DE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN

DEBILIDADES

- Burocratización del sistema
- Introducción de Nuevas Tecnologías en la gestión
- Aumento de la carga de trabajo
- Falta de recursos económicos
- Falta de formación específica
- Desconfianza ante la evaluación
- El aumento de las evaluaciones de los centros no se corresponde con un aumento de la implantación de medidas de mejora en función de los resultados de dichas evaluaciones

AMENAZAS

- Los distintos modelos de calidad se muestran de forma confusa y poco estructurada, dando lugar a un galimatías terminológico
- La evaluación de la calidad aparece muy centrada en los resultados académicos
- Las medidas de calidad que conllevan a comparaciones entre centros, Comunidades Autónomas, sistemas educativos,... entrañan el peligro de ser incorrectamente interpretadas y utilizadas
- Los Premios de Calidad convocados por el Estado contemplan un mayor número de modalidades dirigidas a los centros de titularidad pública

FORTALEZAS

- Aumento de la Formación en calidad
- Existencia de autoevaluaciones
- Voluntad del equipo del centro

OPORTUNIDADES

- Marco legislativo europeo, nacional y autonómico
- Apoyo administrativo a través de las distintas iniciativas europeas, nacionales y autonómicas
- Gran cantidad de modelos de calidad y experiencias de implantación previas
- Prestigio que aportan al centro los sellos de calidad implantados
- El entorno dinámico y complejo en el que se encuadran los centros educativos, les obliga al cambio continuo, lo que favorece la mejora continua de la calidad
- Ciertos modelos estandarizados como el EFQM se han mostrado de mayor utilidad en centros de titularidad privada, dado que su gestión está más cercana al mundo empresarial que en los centros públicos

FACTORES INTERNOS

FACTORES EXTERNOS





Burocratización del sistema:

Los expertos/as participantes en el grupo de trabajo consideran que el tema del "papeleo es bastante engorroso", pero también reconocen que su existencia se hace necesaria, puesto que es preciso que existan unos parámetros de actuación.

Consideran además, que es la propia Administración la que ocasiona estos problemas burocráticos, y lo que a ellos le implica es un aumento de su carga laboral. Piensan además que la documentación que se les exige es demasiada y que los plazos son muy pequeños.

Introducción de Nuevas Tecnologías en la gestión:

Consideran que muchos profesionales dedicados a la enseñanza no tienen la formación necesaria para utilizar ciertos mecanismos de gestión. Las causas no las atribuyen a una precaria formación, sino a que los conocimientos de informática que requieren estas herramientas son de un nivel de experto.



Aumento de la carga de trabajo

Consideran que la implantación de un sistema de calidad de Gestión, sobre todo en sus primeros años supone un aumento considerable del volumen de trabajo y esto en muchas ocasiones provoca el retraimiento por parte de los profesionales.

Falta de recursos económicos

Consideran que la implantación y el mantenimiento de sistemas de calidad en la gestión del centro suponen un elevado coste económico. Matizan, además que el problema económico no deriva tanto de implantar medidas nuevas como de mantenerla en el tiempo, puesto que para la implantación pueden existir dotaciones provenientes de las administraciones, pero para el mantenimiento no.

Esta falta de recursos económicos, supone a los colegios privados, que tenga solicitar contribuciones económicas a los padres para poder implantar sistemas de calidad.

Falta de formación específica

Los expertos consideran que es necesaria la formación específica sobre calidad. La calidad es un tema complicado, que asume muchos conceptos nuevos y nuevas formas de hacer las cosas.

Desconfianza ante la evaluación

La desconfianza ante la evaluación viene motivada por dos aspectos. Por un lado, porque si la evaluación se realiza consultando a los alumnos consideran que esos datos deben ser puestos en tela de juicio, puesto que puede existir muchos prejuicios de éstos respecto a ciertos profesores o al centro, sobre todo en función de la época del año en que se haga.

Por otro lado, existe la creencia de que los datos pueden ser falseados, sobre todo en el caso de las evaluaciones institucionales, y que las comparaciones entre centros no son nada acertadas.



El aumento de las evaluaciones de los centros no se corresponde con un aumento de la implantación de medidas de mejora en función de los resultados de dichas evaluaciones.

Los expertos afirman que es realmente imposible implantar todas las medidas que surgen de la evaluación y que se hace necesario que el equipo directivo y el equipo docente se reúnan para decidir aquellas que son más urgentes. Esto ocasiona el problema sobre la selección de los criterios que se han de utilizar para establecer prioridades.

Aumento de la Formación en calidad

Se señala que en los últimos años se ha dado un giro en este sentido. Los expertos dicen que en los planes de formación de los centros casi todos los años se recogen cursos específicos de calidad.

Existencia de autoevaluaciones

Las autoevaluaciones son elementos de la calidad que han sido muy bien acogidas en la enseñanza. Los docentes y resto del personal de los centros educativos observan la necesidad de adaptarse a las nuevas demandas y la que la autoevaluación promueve la idea de ponerse al día.

Voluntad del equipo del centro

Gran parte de los avances que se producen en calidad de los centros educativos se deben al esfuerzo del equipo.





4.2 MATRIZ DAFO DE LA CALIDAD EN LA DOCENCIA

DEBILIDADES

- El sistema educativo actual genera muchas dificultades a la hora de evaluar la educación en su conjunto.
- La evaluación de la actividad docente se centra fundamentalmente en los resultados de los alumnos.
- La evaluación de la actividad docente es escasa y la que existe ni es constructiva ni es funcional.
- La evaluación de la actividad docente no tiene consecuencias, no se reconoce el mérito y el esfuerzo de los docentes.
- No está interiorizada por parte de los profesionales la idea de la evaluación de la actividad docente puesto que no existe de forma exclusiva en las etapas infantil, primaria y secundaria.
- Deficiencias de la formación reglada que tienen los profesionales con respecto a lo que es la realidad docente de un centro. La universidad cada vez está más alejada del contexto laboral real.

AMENAZAS

- Las escasas auditorías externas existentes para evaluar la actividad docente no son funcionales ni transparentes, porque los profesionales no conocen los objetivos y metas de dichas auditorías y además no atienden a las necesidades reales de los profesionales para que puedan ejecutar una actividad docente de calidad.
- Las auditorías externas, además generan una excesiva burocracia, que ralentiza en trabajo del docente, mermando así la calidad de su actividad.
- En ocasiones, la evaluación de la actividad docente procede de los padres y ésta no es adecuada por el simple hecho de que no tienen toda la información que debería tener, lo cual hace que los docentes estén sometidos a una presión importante y esto repercute en la calidad de su actividad docente.
- Falta de reconocimiento de la labor social de un docente, a diferencia de otros países donde sí está reconocida.

FORTALEZAS

- Satisfacción personal del docente a la hora de realizar su actividad y observar las mejoras en los pequeños detalles cotidianos.
- La calidad humana, la vocación del profesional docente, porque cuando existe éste supone uno de los mayores indicadores de calidad de su actividad.
- El reciclaje formativo de los profesionales de la enseñanza utilizando como instrumento la formación continua.
- La calidad técnica que existe dentro de la profesión, generada en su mayor parte gracias al interés de los profesionales de ese reciclaje continuo.

OPORTUNIDADES

- El entorno dinámico y complejo en el que se encuadra la actividad docente, les obliga al cambio continuo, lo que favorece la mejora continua de la calidad.
- Desde el servicio de Evaluación (Instituto de Evaluación) se están estableciendo indicadores para evaluar la calidad de la docencia, aspecto que hasta ahora no se había contemplado.
- Los actores externos implicados en la actividad docente, los padres se interesan cada vez más por conocer las actividades realizadas en los centros y, por lo tanto, tienen conocimiento de qué profesionales realizan su actividad con mayor o menor calidad.

FACTORES INTERNOS

FACTORES EXTERNOS





INSTRUMENTO DE INDICADORES DE EVALUACIÓN EN LA EDUCACIÓN ASTURIANA

Como ya hemos señalado anteriormente el objetivo final de la presente investigación es desarrollar un **Instrumento Cuantitativo de evaluación de la calidad en la educación Asturiana**.

La elaboración del instrumento se realizó mediante tres fases fundamentales:

Primera, la definición de los factores de calidad, en donde se establece lo que es la calidad en la gestión de los centros educativos y calidad en el proceso de docencia. Es decir, se trata de definir las condiciones que favorecen o que permiten predecir la consecución de la calidad.

La definición de estos posee un grado de dificultad bastante elevado, pero es necesario incidir en la importancia que tiene la operación de identificar y formular dichos factores, ya que constituyen la base para elaborar programas y planes de mejora.

El paso siguiente al establecimiento de acuerdos acerca de los principales factores, consiste en identificar y construir un conjunto de indicadores de calidad, capaces de dar cuenta del grado de su logro. La identificación de los indicadores supone la selección de los rasgos que se consideran más relevantes y significativos para evaluar la calidad.

En la presente investigación, como ya se ha dicho en más de una ocasión, se toman como base dos modelos teóricos de calidad ya estandarizados que establecen factores e indicadores de calidad. Para la Calidad de la Gestión el **Modelo EFQM** y para la Calidad de la Docencia el **Modelo de ANECA**.

Finalmente, a través de la realización de las distintas sesiones de los Grupos de trabajo se consensuaron estos factores e indicadores y se seleccionaron y elaboraron los ítems, de carácter cuantitativo, que define cada uno de los indicadores. El resultado final es el siguiente:





BLOQUE I. GESTIÓN DE LA CALIDAD

A continuación se presentan una serie de acciones que se dan dentro de un centro educativo. Señale, según la escala propuesta, si en su centro de trabajo existen evidencias documentales de la realización de estas acciones.

A

SATISFACTORIO

Existen evidencias documentales que apoyan la presunción de una realización ordenada y sistemática de acciones ligadas al sentido del elemento, y además que éstas se desarrollan de una manera eficaz, medible y de acuerdo a unas responsabilidades perfectamente definidas.

B

SUFICIENTE

Existen evidencias documentales acerca de la realización de actividades ligadas al elemento, que permiten suponer que al menos en sus aspectos básicos éstas se desarrollarán de manera recurrente y ordenada, aunque existan aspectos secundarios no contemplados.

C

INSUFICIENTE

Se aportan evidencias puntuales de la existencia de contenidos en la documentación del Sistema relacionados con la cuestión planteada por el elemento, pero no están correctamente definidas o no se plantean de manera sistemática.

D

AUSENCIA DE INFORMACIÓN

No existe evidencia documental, o ésta es inadecuada, acerca del cumplimiento de la cuestión planteada por el elemento.





LIDERAZGO

	A	B	C	D
1	Elaboración de una declaración pública y por escrito que recoja la política, alcance y objetivos de calidad del centro			
2	Determinación de las funciones del equipo directivo para el desarrollo de los objetivos fundamentales del centro			
3	Establecimiento, por parte del equipo directivo, de medidas encaminadas a aumentar la implicación del personal del centro en actividades de mejora			
4	Establecimiento, por parte del equipo directivo, de actuaciones para comprender y satisfacer las necesidades y expectativas de todos/as los/as implicados/as en el centro			
5	Comunicación personal, por parte del equipo directivo, de los fines, objetivos, valores, planificación, estrategias y metas del centro, a las personas que prestan su servicio en el mismo			
6	Reconocimiento oportuno y adecuado de los esfuerzos y logros de equipos y personas del centro por parte del equipo directivo			
7	Identificación, por parte del equipo directivo, de los cambios necesarios en la organización y desarrollo de esos cambios para la mejora de la calidad de su gestión			
8	Comunicación, por parte del equipo directivo, de los cambios y la razón de ser de los mismos al personal del centro y a otros grupos implicados			
9	Medición, por parte del equipo directivo, de la eficacia y eficiencia de los cambios			
10	Revisión, por parte del equipo directivo, de la eficacia de los cambios y de su adecuación a las necesidades actuales y futuras			
11	Gestión de la impartición de la formación a los miembros del centro por parte del equipo directivo			

PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

	A	B	C	D
12	Recogida y análisis de las necesidades y expectativas de los/as profesores/as para elaborar la planificación y estrategia del centro			
13	Recogida y análisis de las necesidades y expectativas de padres y madres de alumnos/as para elaborar la planificación y estrategia del centro			
14	Recogida y análisis de las necesidades y expectativas de los/as alumnos/as para elaborar la planificación y estrategia del centro			
15	Recogida y análisis de las necesidades y expectativas del personal de Administración y Servicios para elaborar la planificación y estrategia del centro			
16	Análisis de las evaluaciones de años anteriores para la elaboración de la planificación y estrategia del centro			
17	Análisis de las actividades realizadas por otros centros y rendimiento que obtienen de ellos para incorporarlas en su planificación y estrategia			
18	Identificación de factores clave para la mejora del centro			
19	Establecimiento del esquema general de los procesos clave imprescindibles para hacer realidad su planificación y estrategia			
20	Comunicación de su planificación y estrategia a los/as profesores/as			
21	Comunicación de su planificación y estrategia a los padres y madres de alumnos/as			



22	Comunicación de su planificación y estrategia a los/as alumnos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Comunicación de su planificación y estrategia al personal de Administración y Servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PERSONAL DEL CENTRO EDUCATIVO

		A	B	C	D
24	Organización del personal de acuerdo con la oferta educativa y la planificación del centro educativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Adaptación de los horarios del personal a las necesidades propias de la actividad del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Aglutinar los resultados de satisfacción del personal del centro obtenidos respecto a distintos aspectos para mejorar la gestión de los recursos humanos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Evaluación de las necesidades formativas del personal del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Ejecución de planes formativos internos que garanticen que la labor de las personas que trabajan en el centro se ajuste a las necesidades actuales y futuras del mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Puesta en marcha de medidas encaminadas a desarrollar la capacidad de trabajar en equipo entre el personal del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Evaluación del desempeño del personal del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Adopción de medidas para ayudar a mejorar el desempeño del personal del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Puesta en marcha de iniciativas que estimulen al personal del centro a participar en acciones de mejora referidas a su actividad diaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Adopción de medidas encaminadas a facultar al personal para la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Identificación, por parte del centro, de sus necesidades de comunicación externas e internas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Implantación y desarrollo de canales de comunicación verticales y horizontales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Identificación y fomento de las oportunidades para que el personal del centro intercambie sus mejores prácticas, su experiencia y su conocimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Planificación de medidas que potencien un buen ambiente de trabajo y cordialidad entre los/as compañeros/as del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Facilitación de los recursos adecuados para el mejor desempeño del personal del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Establecimiento y aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Establecimiento y aplicación de medidas medioambientales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Establecimiento y aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar a favor del personal del centro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



COLABORADORES Y RECURSOS

		A	B	C	D
42	Identificación de los/as colaboradores/as clave				
43	Evaluación de las incidencias de los/as colaboradores/as en el funcionamiento del centro				
44	Estructuración de las relaciones con los/as colaboradores/as para incrementar la eficiencia y posibilidades del centro				
45	Definición de los indicadores adecuados para una gestión eficaz y eficiente de los recursos económicos				
46	Evaluación y revisión de las estrategias y prácticas económicas propias de la gestión del centro				
47	Elaboración y actualización de los inventarios del material				
48	Desarrollo de una estrategia para mejorar la gestión de los recursos materiales				
49	Gestión de las instalaciones que favorezcan las buenas condiciones de trabajo y de seguridad e higiene personal				
50	Evaluación de los impactos negativos de equipamientos e instalaciones en el personal del centro (ergonomía, seguridad, higiene,...)				
51	Prevención de los impactos negativos en el personal del centro derivados de las instalaciones y equipamientos				
52	Gestión de las TICs teniendo en cuenta la planificación y estrategia del centro				
53	Evaluación de las TICs utilizadas en las actividades del centro para comprobar su eficacia				
54	Planificación y puesta en marcha de mecanismos de gestión de la entrada y salida de la información en función de la estrategia y planificación del centro educativo				
55	Mantenimiento de la información actualizada para toda la comunidad educativa				
56	Protección de la propiedad intelectual del personal del centro en sus diferentes actividades				



PROCESOS

	A	B	C	D
57	Definición de todos los procesos del centro, especialmente de los procesos clave, para la planificación y estrategia del centro			
58	Identificación de los/as responsables que intervienen en cada proceso			
59	Elaboración de procedimientos para aplicar a la gestión de los procesos			
60	Adopción de iniciativas encaminadas a estimular el carácter creativo e innovador del personal del centro			
61	Incorporación de las propuestas del personal del centro en el esquema general de los procesos			
62	Identificación y priorización de las oportunidades de mejora que incidan en el rendimiento de los procesos			
63	Establecimiento de métodos adecuados para gestionar eficazmente los cambios que se produzcan en los procesos			
64	Aplicación experimental de los nuevos procesos y control de sus efectos			
65	Comunicación de los cambios introducidos en los procesos a todos/as los/as interesados/as			
66	Medición de si se han alcanzado los resultados previstos como consecuencia de la implantación de los cambios en los procesos			
67	Diseño y desarrollo de los servicios y prestaciones del centro teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de los/as usuarios/as			
68	Difusión, por parte del centro, de sus actividades con el objetivo de que sean conocidas por sus usuarios/as actuales y potenciales			
69	Asesoramiento al personal del centro sobre el uso responsable de documentos y materiales relativos a los procesos del centro			



RESULTADOS EN LOS/AS USUARIOS/AS DEL SERVICIO EDUCATIVO

		A	B	C	D
70	Utilización sistemática de algún instrumento para conocer la satisfacción de los/as usuarios/as con respecto a la imagen del centro				
71	Utilización sistemática de algún instrumento para conocer la satisfacción de los/as usuarios/as con respecto a los procesos del centro				
72	Utilización sistemática de algún instrumento para conocer la satisfacción de los/as usuarios/as con respecto a la organización y funcionamiento del centro				
73	Análisis de la evolución de la satisfacción de los/as usuarios/as del centro				
74	Utilización de indicadores de rendimiento (datos de carácter secundario) para medir la imagen del centro. (Ej: nº y naturaleza de premios y reconocimientos concedidos a los/as alumnos/as, profesores/as; nº de solicitudes de admisión en relación con las plazas ofertadas)				
75	Utilización de indicadores de rendimiento para medir los procesos del centro. (Ej: resultados académicos en las sucesivas evaluaciones, nº y naturaleza de los proyectos de innovación y/o mejora en los que participa el centro educativo, nº de entrevistas personales con alumnos/as, nº de entrevistas personales con padres y madres de alumnos/as, etc.)				
76	Utilización de indicadores de rendimiento para medir la organización y funcionamiento del centro. (Ej: nº de quejas, nº y tipo de demandas de información por parte de los/as usuarios/as, nº de incidencias disciplinarias, etc.)				
77	Análisis de la evolución de los indicadores de rendimiento del centro respecto a los/as usuarios/as				



RESULTADOS DEL PERSONAL

		A	B	C	D
78	Utilización sistemática de algún instrumento que mida la satisfacción del personal del centro respecto al desarrollo de su carrera profesional				
79	Utilización sistemática de algún instrumento que mida la satisfacción del personal del centro respecto al funcionamiento y programación del centro				
80	Utilización sistemática de algún instrumento que mida la satisfacción del personal del centro respecto a la política de Recursos Humanos del centro				
81	Análisis de la evolución de la satisfacción del personal del centro				
82	Utilización de indicadores de rendimiento para medir la motivación del personal del centro. (Ej: grado de participación en actividades de formación y desarrollo profesional, participación en programas y equipos de mejora, etc.)				
83	Utilización de indicadores de rendimiento para medir la satisfacción del personal del centro. (Ej: tasa de absentismo, nº de quejas y reclamaciones, nº de conflictos entre el personal del centro educativo, nº de conflictos del personal con los/as usuarios/as, etc.)				
84	Análisis de la evolución de los indicadores de rendimiento del centro respecto a su personal				

RESULTADOS EN EL ENTORNO DEL CENTRO

		A	B	C	D
85	Utilización de indicadores de rendimiento que midan la opinión de la sociedad sobre el centro (Ej: Nº de quejas realizadas por la población, etc.)				
86	Obtención de indicadores de percepción de la sociedad sobre el centro				
87	Utilización de indicadores de rendimiento que midan la opinión de entidades u organismos dedicados a una función similar sobre el centro. (Ej: reconocimientos explícitos recibidos por el centro educativo, informes de inspectores/as y otros profesionales y expertos/as, etc.)				
88	Obtención de indicadores de percepción de entidades u organismos dedicados a una función similar sobre el centro				



RESULTADOS CLAVE

	A	B	C	D
89				
90				
91				
92				
93				
94				
95				
96				
97				
98				
99				
100				





BLOQUE II. CALIDAD EN LA DOCENCIA

A continuación se presentan una serie de acciones claves que se realizan dentro del proceso de la docencia en un centro educativo. Estas acciones están agrupadas en tres indicadores que constituyen el proceso de la docencia: PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA (planificación previa a la actividad docente), DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA (ejecución de la actividad docente propiamente dicha) y RESULTADOS (métodos de evaluación de resultados).

Marque con una x la frecuencia con la que realiza cada una de estas acciones (NUNCA, A VECES, SIEMPRE).

PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Realiza la programación general de la actividad educativa teniendo como referencia el Proyecto Educativo Curricular			
2	Realiza la programación general de la actividad educativa teniendo como referencia el Proyecto Curricular de Centro			
3	Realiza la programación general de la actividad educativa teniendo como referencia el Proyecto Curricular de Etapa/Ciclo			
4	Realiza la programación general de la actividad educativa teniendo como referencia la Programación de Área			
5	Adopta estrategias y define actividades en la programación general en función de las necesidades y características de los/as alumnos/as			
6	Utiliza instrumentos de planificación para la realización de la programación general de la actividad educativa			
7	En la programación general prevé medios materiales y recursos necesarios para la actividad docente			
8	En la programación general establece criterios de evaluación que permiten hacer el seguimiento de los alumnos			
9	En la programación general establece los métodos de evaluación para realizar el seguimiento de los alumnos			
10	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluyan los objetivos de la docencia			
11	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluyan las Competencias que deben adquirir los alumnos			
12	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluya el Temario detallado			
13	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluya la Metodología de trabajo			
14	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluya la Bibliografía recomendada			
15	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluya el Material y recursos disponibles			
16	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluyan las Tutorías			



17	Elabora un programa de actividad docente en el que se incluyan los Criterios de evaluación			
18	Planifica su actividad educativa de forma coordinada con el resto del profesorado			

DESARROLLO DE LA DOCENCIA

		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
19	Cumple las normas generales del centro en cuanto a la asistencia a clases			
20	Cumple las normas generales del centro en cuanto al horario			
21	Cumple las normas generales del centro en cuanto a la accesibilidad en el horario de tutorías			
22	Cumple las normas generales del centro en cuanto a los plazos de publicación de notas, reclamación de exámenes y cierre de actas			
23	Establece reuniones periódicas con otros/as profesores/as para la coordinación de actividades docentes			
24	Posee un dominio total de la materia que imparte			
25	Posee la capacidad de adaptación al entorno de trabajo			
26	Posee la capacidad para sugerir e incorporar todas aquellas innovaciones didácticas que sean de interés			
27	Presenta un Plan de Trabajo que comunique la finalidad de los aprendizajes y la aplicación real antes de cada unidad didáctica			
28	Estructura y organiza los contenidos dando una visión general de cada tema			
29	Para la adquisición de nuevos contenidos, utiliza recursos como preguntas aclaratorias, ejemplos...			
30	Informa al alumnado de los progresos conseguidos, así como de las dificultades encontradas			
31	Entre las actividades que propone a sus alumnos/as, existe equilibrio entre las actividades individuales y de trabajo en equipo			
32	Estimula a sus alumnos/as para que participen crítica y activamente en el desarrollo de la clase			
33	Gestiona correctamente el tiempo de las actividades en el aula a lo planificado previamente			
34	Utiliza como recursos didácticos libros de texto			
35	Utiliza como recurso didáctico material elaborado por usted mismo			
36	Utiliza como recursos didácticos libros de consulta			
37	Utiliza como recurso didáctico prensa escrita			
38	Utiliza como recursos didácticos medios audiovisuales			
39	Utiliza como recursos didácticos medios informáticos			
40	Utiliza como recursos didáctico seminarios			



41	Se coordina con el departamento de orientación educativa para solventar problemas de sus alumnos/as			
42	Proporciona atención individual a sus alumnos/as y familiares			
43	Propone adaptaciones curriculares			
44	Asesora en la elaboración del plan de acción tutorial			
45	Crea situaciones en el aula que faciliten el respeto y la colaboración entre el alumnado			

RESULTADOS

		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
46	Realiza la evaluación de los aprendizajes teniendo como referencia el Proyecto Educativo Curricular			
47	Realiza la evaluación de los aprendizajes teniendo como referencia el Proyecto Curricular del Centro			
48	Realiza la evaluación de los aprendizajes teniendo como referencia el Proyecto Curricular de Etapa/Ciclo			
49	Realiza la evaluación de los aprendizajes teniendo como referencia la Programación de área			
50	Realiza la evaluación de los aprendizajes teniendo como referencia los objetivos de la asignatura			
51	Realiza algún tipo de evaluación al inicio del curso			
52	Realiza algún tipo de evaluación al inicio de una Unidad Didáctica, tema y/o nuevos bloques de contenido			
53	Realiza pruebas de evaluación continua acerca del aprendizaje progresivo del alumno/a			
54	Utiliza criterios de evaluación que recojan aspectos relacionados con los conocimientos del alumnado			
55	Utiliza criterios de evaluación que recojan aspectos relacionados con las habilidades del alumnado			
56	Utiliza criterios de evaluación que recojan aspectos relacionados con las actitudes del alumnado			
57	El nivel de evaluación exigido se corresponde con el que se imparte en las clases			
58	Utiliza como medio de evaluación la observación mientras trabajan los/as alumnos/as			
59	Utiliza como medio de evaluación la Observación de cuadernos			
60	Utiliza como medio de evaluación la Observación de trabajos			
61	Utiliza como medio de evaluación las Pruebas objetivas			
62	Utiliza como medio de evaluación los Exámenes con varias preguntas			
63	Utiliza como medio de evaluación los Exámenes sobre un tema			
64	Utiliza como medio de evaluación los Exámenes orales			
65	Utiliza como medio de evaluación la Autoevaluación del alumno			
66	Utiliza como medio de evaluación la Coevaluación en			



	grupo			
67	Utiliza los resultados de la evaluación para introducir modificaciones en la planificación de la actividad docente			
68	Utiliza los resultados de la evaluación para introducir modificaciones en el desarrollo de la actividad docente			
69	Utiliza los resultados de la evaluación para introducir modificaciones en la evaluación de la actividad docente			
70	Informa a los/as padres/madres de los resultados de la evaluación			
71	Informa al alumnado de los resultados de la evaluación			
72	Informa al resto del profesorado de los resultados de la evaluación			
73	Utiliza diferentes medios para informar sobre los resultados de la evaluación			
74	Considera que sus alumnos/as están satisfechos con su actividad docente			
75	Considera que su empresa (Centro Educativo) está satisfecha con su actividad docente			

FORMACIÓN

		SI	NO
76	Ha participado en este cursos escolar en acciones formativas que le hayan facilitado la planificación de su actividad docente para este curso escolar		
77	Considera como suficiente la formación recibida en cuanto a cuestiones relativas a la planificación de la actividad docente		
78	Ha participado en este curso escolar en acciones formativas que le hayan facilitado el desarrollo de su actividad docente		
79	Considera como suficiente la formación recibida en cuanto a cuestiones relativas a al desarrollo de la actividad docente		
80	Ha participado en este curso escolar en acciones formativas que le hayan facilitado la adquisición de métodos de evaluación para medir los resultados		
81	Considera como suficiente la formación recibida en cuanto a cuestiones relativas a la evaluación de los resultados de su actividad docente		



GUÍA DE INDICADORES DE CALIDAD: INDICADORES PARA LA FORMACIÓN EN CALIDAD DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN

Los instrumentos creados con el objetivo de evaluar la calidad en la docencia y en la gestión de los centros educativos constituyen una herramienta que les permitirá a los docentes (en la parte de la calidad en la docencia) y a los gestores (en la parte de la calidad en la gestión de los centros educativos) autoevaluar su actividad, con el objetivo de realizar un diagnóstico acerca de dicho tema.

Una vez realizado el diagnóstico, con los resultados obtenidos se podrán detectar los puntos fuertes y débiles con respecto a la calidad de su actividad. En aquellos aspectos que hayan sacado una puntuación alta (puntos fuertes) deberán seguir trabajando en esa línea. Sin embargo, cuando se detecten puntos débiles, deberán diseñar e implantar medidas de mejora encaminadas a solventar las posibles debilidades detectadas.

Una de las posibles causas que pueden generar la existencia de puntos débiles a la hora de gestionar un centro con calidad o a la hora de ejecutar la actividad docente es la falta de formación por parte de los profesionales para llevar a cabo su actividad atendiendo a criterios de calidad. Así, si el profesional no conoce los indicadores que permiten una mejora de la actividad, no sabrá cómo mejorar los procesos de forma eficiente.

De este modo, los actores implicados disponen de una herramienta que les permite detectar puntos débiles a través de los instrumentos creados. A partir de ahí, podrán identificar las principales necesidades formativas entendidas como una de las medidas de mejora que pueden implementar para solventar las debilidades detectadas. A través de la formación que reciban obtendrán las competencias necesarias para aplicar nuevas herramientas que les ayudarán a resolver las deficiencias detectadas, permitiéndoles la mejora continua de sus procesos.

En este sentido, proponemos a continuación una serie de acciones formativas relacionadas con cada dimensión del cuestionario, atendiendo a la parte de gestión de calidad de centros educativos y a la parte del proceso de la docencia.





BLOQUE I. GESTIÓN DE LA CALIDAD

A continuación, presentamos un listado de acciones formativas orientadas a mejorar las competencias de los gestores/directores de los centros educativos según las dimensiones planteadas en el instrumento elaborado anteriormente (según las dimensiones del modelo EFQM).

LIDERAZGO	Diagnóstico previo a la implantación del sistema de calidad
	Implantación de un sistema de calidad
	Gestión de la calidad
	Evolución de ISO 9000 a EFQM
	Sistemas de calidad total
	Gestión de la calidad total y mejora continua
	Mejora de la gestión empresarial
	Plan de gestión anual en la empresa
	Dirección estratégica
	Dirección y gestión de un centro educativo
	Función directiva
	Gestión y dirección de equipos
	Delegar
	Mandos intermedios
	Gestión del cambio e innovación en la empresa
	Dirección innovadora
	Dirección de los procesos de cambio
	Habilidades directivas y técnicas de liderazgo
	Liderazgo: técnicas de dirección y organización
	Gestión integrada de los sistemas de calidad, medioambiente, seguridad y seguridad social
PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA	Desarrollo de un sistema de gestión integrado
	Gestión de subvenciones para la formación continua
	Plan de formación
	Evaluación y seguimiento de la formación
	Aplicación de las TICs en la gestión de la calidad
	Metodología de implantación de la calidad en los centros educativos
	Las 7 nuevas herramientas para la calidad
	Como planificar y gestionar un proyecto en la empresa
	Segmentación estratégica, objetivos estratégicos y análisis de los recursos
	Planificación de objetivos e indicadores de medida
	Gestión del tiempo
	Dirección y gestión de reuniones
	Benchmarking de procesos
	Planes de acción después de una autoevaluación
	La comunicación: el primer paso hacia el éxito
	Comunicación interna
Técnicas de comunicación	
Los centros educativos y las familias	
El trabajo con padres en la educación	
El papel de las familias en la educación	



PERSONAL DEL CENTRO EDUCATIVO	Estrategias positivas para trabajar en equipo
	Trabajo en equipo
	Motivación
	Gestión de recursos humanos
	Dirección de recursos humanos
	Gestión por competencias y desarrollo personal
	Gestión por competencias
	Técnicas de selección por competencias
	Administración de personal
	Planificación de los recursos humanos
	Planificación de recursos humanos y gestión del puesto de trabajo
	Análisis y evaluación de puestos de trabajo
	Evaluación del desempeño
	Prevención de riesgos laborales en educación
	Salud laboral en educación
	Evaluación de riesgos laborales
Gestión ambiental	
Indicadores medioambientales	
Identificación y evaluación de aspectos medioambientales	
COLABORADORES Y RECURSOS	Análisis y control de costes
	Gestión de tesorería
	Selección y evaluación de proveedores
	Negociación con proveedores
	Gestión de stocks
	Compras y aprovisionamientos
	Informática de usuario: aplicación estándar de gestión de recursos
	Mantenimiento preventivo de materiales e instalaciones
	Archivo y tratamiento documental
	Utilidades y herramientas para el tratamiento de ficheros
	Propiedad intelectual
Las nuevas tecnologías en la educación	
Diseño de páginas web	
PROCESOS	Métodos y técnicas de organización
	Diseño y gestión de procesos
	Diseño, control y organización de procesos
	Auditoría de procesos
	Gestión por procesos
	Control estadístico de procesos
	Mejora de procesos
	Mejora continua: <i>workshop</i>
	Mejora de procesos con metodología Parasuraman
Análisis modal de fallos y efectos	
RESULTADOS EN LOS/AS USUARIOS/AS DEL SERVICIO EDUCATIVO	Herramientas para la mejora de resultados de satisfacción de los usuarios en el modelo EFQM
	Cómo identificar expectativas de usuarios y medir su satisfacción
	Indicadores de la satisfacción del usuario
RESULTADOS DE PERSONAL	Herramientas para la mejora de resultados de satisfacción del personal en el modelo EFQM
	Indicadores: cómo medir la evolución del capital humano
	Elaboración de un procedimiento para medir la satisfacción del personal



RESULTADOS EN EL ENTORNO DEL CENTRO	Herramientas para la mejora de resultados de satisfacción del entorno en el modelo EFQM
	Gestión de quejas y reclamaciones
	Empresa, dirección y negocio. Análisis del entorno
RESULTADOS CLAVE	Medir la excelencia en una organización
	Establecimiento de indicadores
	Análisis de mercados
	Análisis estadísticos con SPSS
	Estadística básica para la gestión de la calidad

A continuación, desglosamos de forma detallada los principales objetivos que se persiguen con la realización de cada una de las acciones formativas propuestas:

LIDERAZGO

DIAGNÓSTICO PREVIO A LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD

Temáticas orientadas a que los participantes adquieran nociones elementales relativas a la implantación de los sistemas de calidad así como de su certificación. La presente acción formativa tiene como finalidad que el asistente sea capaz de realizar una valoración previa de la empresa u organización en el momento anterior a la implantación del sistema de calidad así como los aspectos beneficiosos que conlleva la calidad para la dinámica de la empresa.

IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE CALIDAD

Aprender a utilizar los diferentes sistemas de calidad existentes en cualquier organización como una base desde la que evolucionar en su aplicación, de forma adecuada y sencilla.

GESTIÓN DE LA CALIDAD

Preparar al trabajador en las nuevas formas y modos de organización de la empresa derivados de la implantación de un sistema de calidad que repercutirá en la gestión de procesos y en las relaciones con los clientes internos y externos. Desarrollar habilidades concretas para aplicar estos conceptos a un nivel que abre el camino a la introducción del Modelo, su desarrollo y la profundización posteriores en la organización.

EVOLUCIÓN DE ISO 9000 A EFQM

La temática de esta acción formativa versa sobre diferentes contenidos del modelo de aseguramiento de la calidad (ISO 9001:2000) y el modelo de Calidad Total (EFQM). Con esta acción formativa se pretende que los asistentes conozcan el Modelo EFQM de Excelencia y los aspectos comunes junto con las principales diferencias entre ISO 9001:2000 y el Modelo EFQM.





SISTEMAS DE CALIDAD TOTAL

Introducir técnicas y generar procesos que acentúen la cultura de la calidad en los trabajadores de organizaciones que prestan servicios en centros prestadores de apoyos a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias.

GESTIÓN DE LA CALIDAD TOTAL Y MEJORA CONTINUA

Establecer las bases para la aplicación de la función Calidad en la gestión técnica de empresas de carácter industrial y de servicios. Iniciar al alumno en los conceptos de Dirección de las Operaciones basados en las más modernas técnicas de gestión de la calidad. Conocer las técnicas específicas de gestión de la calidad total.

MEJORAR LA GESTIÓN EMPRESARIAL

La temática de la acción formativa se centra en los aspectos de gestión relevantes para mejorar y tener una gestión empresarial óptima.

Al finalizar la acción formativa los participantes habrán adquirido y/o consolidado unos conocimientos sobre técnicas de gestión empresarial que les permita conseguir unos resultados óptimos.

PLAN DE GESTIÓN ANUAL EN LA EMPRESA

La acción formativa se centra en cómo desarrollar un plan de gestión anual en la empresa y en cómo llevar a cabo la implantación de un control de gestión.

La acción formativa pretende conseguir que los participantes aprendan a realizar el plan anual de la empresa a través del análisis de todo el proceso de cálculo.

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

La temática de la acción formativa se centra en la dirección estratégica empresarial. Al finalizar la acción formativa, los participantes conocerán a fondo los tipos de estructura organizativa de la empresa y todos los elementos endógenos y exógenos a tener en cuenta para la gestión y dirección estratégica y para la toma de decisiones.

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE UN CENTRO EDUCATIVO

Adquirir los conocimientos necesarios sobre las técnicas y los factores relacionados con el ejercicio de las funciones de una gestión eficaz de los centros educativos que permitan la elección y la aplicación de los procedimientos más acordes con la situación de cada uno de ellos.

FUNCIÓN DIRECTIVA

Desarrollar y mejorar las competencias de gestión que influyen en la eficiencia de las personas y de los equipos que trabajan bajo su responsabilidad

GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE EQUIPOS

Desarrollar pautas que faciliten una rápida y correcta planificación, organización y control de las tareas en situaciones que exijan un alto rendimiento así como aprender a planificar, gestionar y desarrollar su tiempo de forma sencilla, administrándolo de forma adecuada y según sus obligaciones e identificar las





aptitudes necesarias para ser un buen líder, analizar las situaciones en las que resulta conveniente actuar como tal y aprender las que funcionan en los líderes eficaces.

DELEGAR

Conocer en qué consiste la delegación y ser capaces de identificar situaciones de nuestro trabajo cotidiano donde sea posible la delegación.

MANDOS INTERMEDIOS

- Capacitar al mando intermedio en el mejor conocimiento de sus funciones y responsabilidades para conseguir una mejora de su eficacia directiva.
- Mejorar la forma de comunicarse con sus jefes y con sus colaboradores.
- Capacitarle en el campo de la motivación de sus colaboradores, como premisa ineludible para la consecución de objetivos.

GESTIÓN DEL CAMBIO E INNOVACIÓN EN LA EMPRESA

Conocer todo el proceso de innovación en la empresa, desde la cultura innovadora y la reflexión estratégica hasta la protección de los resultados de la innovación pasando por la generación de ideas y la gestión de los proyectos de cambio e innovación.

DIRECCIÓN INNOVADORA

Adquirir competencias y habilidades para el desarrollo de la capacidad de dirección innovadora.

DIRECCIÓN DE LOS PROCESOS DE CAMBIO

La acción formativa versa sobre la gestión del cambio en las organizaciones, centrándose en las personas, resistencias y procesos de comunicación. Al finalizar la acción formativa, los participantes serán capaces de liderar el proceso de cambio en las organizaciones, de dotar de herramientas a los colaboradores para conseguir un cambio en la empresa más afianzado y rápido, y de incrementar la capacidad de adaptación a los cambios en la empresa.

HABILIDADES DIRECTIVAS Y TÉCNICAS DE LIDERAZGO

Adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas que proporcionen a los cargos responsables los instrumentos necesarios de dirección de personas, con el fin de mejorar los procesos que se desarrollan en la empresa tanto colectivamente como en el terreno de las relaciones interpersonales, siempre orientados a la consecución de un resultado.

LIDERAZGO: TÉCNICAS DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

Adquirir los conocimientos teórico-prácticos necesarios sobre los instrumentos de dirección de personas con el fin de mejorar los procesos que se desarrollan en la empresa, tanto colectivamente como en el terreno de las relaciones interpersonales, siempre orientados a la consecución de un resultado.





GESTIÓN INTEGRADA DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Temática orientada a la integración de sistemas de gestión así como las normas correspondientes a cada uno de ellos. Al finalizar los asistentes conocerán cómo llevar a cabo la integración de estos sistemas de gestión.

DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

El participante quedará capacitado para el desarrollo de un sistema global de gestión, que integre los requisitos descritos en la norma UNE-EN ISO 9001:2000 de gestión de la calidad, en la norma UNE-EN ISO 14001:2004 de gestión ambiental y/o en el reglamento EMAS 761/01 y los requerimientos de un sistema de gestión para la Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con los modelos descritos en las normas vigentes y cumpliendo las disposiciones de la ley en Prevención de Riesgos Laborales.

GESTIÓN DE SUBVENCIONES PARA LA FORMACIÓN CONTINUA

- Ver los puntos fundamentales para realizar un proyecto y poder someterlo a una subvención.
- Realizar un proyecto de formación de acuerdo con la legislación en vigor.
- Elaborar un proyecto de formación para someterlo a una subvención.
- Conocer la normativa legal que afecta los planes de formación subvencionados por la Fundación Tripartita para una correcta planificación y ejecución de la formación.
- Dotar a los asistentes al curso de conocimientos, herramientas e información necesaria para poder gestionar planes de formación conforme al nuevo modelo de formación continua.

PLAN DE FORMACIÓN

- Ser capaz de elaborar un Plan de Formación de Empresa y Recursos Humanos que sea coherente con la realidad empresarial.
- Desarrollar competencias que faciliten la tarea de detección de necesidades formativas.
- Capacitar para el análisis de todas las variables que intervienen en la elaboración del Plan de Formación.
- Aportar herramientas que ayuden a desarrollar un Plan de Formación basado en los resultados obtenidos del análisis de necesidades y de la política empresarial.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN

- Conocer y aplicar las técnicas, instrumentos y procedimientos más adecuados para evaluar la eficiencia, eficacia y rentabilidad de la formación en las organizaciones.
- Valorar la importancia de la evaluación dentro de los procesos formativos
- Aplicar el modelo Kirkpatrick de evaluación en cuatro niveles.
- Determinar todos los parámetros requeridos para llevar a cabo una evaluación
- Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación en función de los condicionantes propios de cada situación.

Que los participantes realicen un seguimiento de las respuestas al programa formativo y su aplicación al puesto.





PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

APLICACIÓN DE LAS TIC EN LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Preparar al trabajador en las nuevas formas y modos de organización de la empresa derivados de la implantación de un sistema de calidad que repercutirá en la gestión de procesos y en las relaciones con los clientes internos y externos.

Desarrollar habilidades concretas para aplicar estos conceptos a un nivel que abre el camino a la introducción del Modelo, su desarrollo y la profundización posteriores en la organización.

METODOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN DE LA CALIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Adquirir los conocimientos teórico-prácticos imprescindibles para utilizar los sistemas, modelos, estrategias, procedimientos y herramientas de calidad en un centro educativo, cumpliendo con las exigencias y requisitos legales del Sistema Educativo Español.

LAS 7 NUEVAS HERRAMIENTAS PARA LA CALIDAD

La temática de esta formativa se centra en la comprensión y elaboración de distintos diagramas así como la diferencia de estas herramientas con las clásicas. La acción formativa pretende conseguir que los asistentes sean capaces de manejar las nuevas herramientas de la calidad.

CÓMO PLANIFICAR Y GESTIONAR UN PROYECTO EN LA EMPRESA

Adquirir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios sobre los proyectos empresariales desde su nacimiento hasta su planificación, desarrollo y evaluación.

SEGMENTACIÓN ESTRATÉGICA, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ANÁLISIS DE LOS RECURSOS

La acción formativa se centra en el análisis interno de la empresa, cómo se debe segmentar estratégicamente la empresa para maximizar su rendimiento, definición de objetivos estratégicos y análisis de los recursos de la empresa como un análisis de la cadena de recursos.

La acción formativa pretende dar a conocer cómo debemos realizar una segmentación estratégica dentro de la empresa para que nos permita maximizar el rendimiento de cada una de estas unidades de negocio.

Y también pretender transmitir los conocimientos necesarios para saber cómo se pueden establecer los objetivos estratégicos y operativos dentro de una planificación estratégica.

PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS E INDICADORES DE MEDIDA

La acción formativa se centra en cómo determinar objetivos en la organización, desarrollar y establecer políticas en la empresa.

Al finalizar la acción formativa, los participantes serán capaces de desarrollar y establecer las políticas empresariales, los objetivos de una organización y los





indicadores de medida, ligando este planteamiento con el de la orientación a la gestión por procesos.

GESTIÓN DEL TIEMPO

Conocer los pasos a seguir para planificar las actividades y las jornadas laborales teniendo en cuenta la incorporación de las nuevas tecnologías tanto en el proceso en sí como en su evaluación.

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE REUNIONES

- Conocer los requisitos y las condiciones que llevan al planteamiento de una reunión en términos de eficacia, eficiencia y de su propia pertinencia.
- Planificar y organizar reuniones de cara a facilitar su desarrollo posterior.
- Desarrollar las habilidades propias de un conductor de reunión atendiendo a las técnicas de comunicación, resolución de problemas y gestión del tiempo.
- Facilitar la implicación y el buen ambiente de trabajo mediante la participación de todos y la asignación de roles.

BENCHMARKING DE PROCESOS

La presente acción formativa se centra en la temática del benchmarking. Al finalizar la acción formativa los participantes serán capaces de comprender el valor del benchmarking como herramienta de mejora, visualizar la contribución de un estudio de benchmarking a la mejora de la competitividad de una organización y sabrán llevar a cabo la secuencia de actividades necesarias para llevar a cabo un proyecto de benchmark.

PLANES DE ACCIÓN DESPUÉS DE UNA AUTOEVALUACIÓN

La acción formativa posee como temática los fundamentos y maneras de proceder para la elaboración de planes de mejora dentro del modelo EFQM de Excelencia. La finalidad de esta acción formativa pretende que los participantes sean capaces de realizar análisis y planes de mejora como resultado de una autoevaluación.

LA COMUNICACIÓN: EL PRIMER PASO HACIA EL ÉXITO

Conocer, practicar e interiorizar los elementos ligados al proceso comunicativo, a la comunicación no verbal y a un comportamiento asertivo con el objetivo de incrementar y optimizar nuestro potencial.

COMUNICACIÓN INTERNA

Adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para llevar a cabo una adecuada gestión de la comunicación interna en las organizaciones actuales como medio para alcanzar los objetivos empresariales.

TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN

Conocer los fundamentos teórico-prácticos del proceso de comunicación para lograr que ésta sea eficaz, identificando sus distintas modalidades y técnicas, en especial la comunicación interna en la empresa.





LOS CENTROS EDUCATIVOS Y LAS FAMILIAS

Conocer la relación que se establece familia - escuela, Potenciar la relación familia - escuela y Incentivar la participación de la familia en la vida educativa.

EL TRABAJO CON PADRES EN LA EDUCACIÓN

Adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas para llevar a cabo diferentes tipos de técnicas y tareas con padres desarrollando las capacidades con el fin de continuar el trabajo de los docentes a través de los órganos competentes de participación en la escuela atendiendo a las normas legales existentes que los regulan.

EL PAPEL DE LAS FAMILIAS EN EDUCACIÓN

Conocer las características de la familia, las consecuencias de su relación con las instituciones educativas y desarrollar competencias y habilidades que permitan actuar de forma crítica, reflexiva y responsable en la educación de los hijos.

PERSONAL DEL CENTRO EDUCATIVO

ESTRATEGIAS POSITIVAS PARA TRABAJAR EN EQUIPO

Integrar en todos los niveles de las organizaciones la estrategia transversal de trabajo en equipo como herramienta principal de afrontar la complejidad del proceso productivo de mejorar la calidad de vida en los centros y servicios y de generar la mejora continua en torno a los procesos esenciales de trabajo.

TRABAJO EN EQUIPO

- Diferenciar y adaptar los diferentes papeles y roles de los miembros de un equipo a las distintas y cambiantes situaciones laborales.
- Comprender los elementos que hacen posible la comunicación, las etapas necesarias, así como las peculiaridades y repercusiones de la comunicación en las organizaciones.
- Describir los factores que influyen en el trabajo en equipo.
- Describir los roles que influyen en el trabajo en equipo.
- Aceptar y saber valorar las opiniones y diferencias entre los distintos miembros del equipo.
- Mejorar la efectividad de las reuniones de trabajo.
- Definir las funciones que debe desempeñar cada miembro del equipo de trabajo.
- Analizar los recursos que facilitan la comunicación.
- Manejar conflictos ante diversas situaciones.
- Fomentar la adquisición y el desarrollo de estas habilidades.
- Ayudar a que la comunicación se realice con más seguridad y confianza.
- Mejorar las habilidades para conducir reuniones de trabajo.
- Aplicar técnicas y estrategias de comunicación interpersonal que faciliten la resolución de conflictos en el ámbito laboral.
- Conocer las características y condiciones fundamentales que influyen en un trabajo eficaz en equipo.





- Reflexionar sobre las ventajas y desventajas que supone este método de trabajo.
- Conseguir la máxima eficacia en la toma de decisiones en equipo.
- Fomentar el desarrollo de equipos de trabajo dentro de las organizaciones.

MOTIVACIÓN

- Tomar conciencia de la importancia de tener un equipo de trabajo motivado y de las ventajas que comporta
- Saber adoptar el estilo de dirección más adecuado al equipo de trabajo en concreto
- Conocer las técnicas para mostrar el reconocimiento a los trabajadores y motivarles
- Valorar el alcance de la motivación
- Conocer las teorías de motivación
- Desarrollar los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan a la motivación

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Fomentar el reciclaje de los trabajadores/as implicados en los procesos de reorganización y transformación del sector, gracias al desarrollo de acciones formativas orientadas hacia la adquisición de nuevas habilidades en el campo de la gestión de recursos humanos
- Promover la implantación de nuevos métodos de organización y producción en el sector, gracias al desarrollo de esta acción formativa
- Provocar la motivación de los trabajadores/as hacia la formación continua como instrumento esencial para el desarrollo de sus competencias, mediante el proceso de divulgación, selección y desarrollo de esta acción formativa.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Conocer la visión presente y futura de la dirección de los Recursos Humanos en la empresa y adquirir competencias y habilidades para el uso adecuado y eficaz de una metodología para identificar los problemas clave relacionados con el personal de una organización.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y DESARROLLO PERSONAL

Adquirir las competencias y habilidades necesarias para poder analizar, dirigir, canalizar y evaluar al capital humano de su organización, reconociendo las fortalezas y debilidades que se puedan presentar en el recurso humano de su empresa.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS

- Construir un sistema de gestión por competencias realista y adaptado a las necesidades de la empresa
- Definir y diseñar un diccionario de competencias
- Establecer perfiles de competencias que corresponden a cada puesto de trabajo y compararlos con las competencias de sus empleados
- Conocer y saber aplicar las herramientas de evaluación que permitan una medición objetiva del desarrollo de las competencias de sus empleados





-Identificar las necesidades de formación de sus empleados y establecer planes de carrera en base al desarrollo de competencias

TÉCNICAS DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

-Dotar a los asistentes de los conocimientos necesarios para ejecutar procesos de selección por competencias de forma óptima. Saber identificar los perfiles de competencias necesarios.

-Definir la entrevista de selección ajustándola a las competencias.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- Analizar los conceptos generales relacionados con la contratación laboral, los derechos y los deberes derivados de la formalización del contrato de trabajo, así como los conceptos de suspensión y extinción de la relación entre trabajador y empresario.

- Dominar los conceptos teóricos necesarios para poder realizar la gestión administrativa del personal de la empresa.

- Elaborar recibos de nóminas, documentos de cotización y contratos de trabajo.

- Realizar retenciones y pagos a cuenta.

- Realizar las cotizaciones de trabajadores/as en situaciones especiales.

PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

-Conocer las todas las ventajas y posibilidades de una adecuada Planificación de los Recursos Humanos de una empresa y adquirir las competencias y habilidades necesarias para poder realizar tareas de Planificación de Recursos Humanos de una forma eficaz.

PLANIFICACIÓN DE RR.HH Y GESTIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Conocer una amplia visión de temas como gerencia, clima laboral y gestión del capital humano, orientando a reconocer los principales problemas que se puedan presentar en el recurso humano de su organización, aprendiendo a encontrar las más rápidas y apropiadas soluciones además de saber canalizar las capacidades de las personas en función de un objetivo común.

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

-Dotar a los asistentes de los conocimientos y herramientas necesarias para determinar la actuación de cada trabajador en su respectivo puesto de trabajo.

-Optimizar las competencias profesionales necesarias para desempeñar adecuadamente la evaluación de competencias.

-Desarrollar la capacidad para detectar las competencias de los trabajadores y posteriormente compararlas con las necesarias para el adecuado desarrollo del puesto.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

-Identificar aquellos factores que son esenciales para la evaluación del desempeño del personal, a nivel individual y grupal, los mecanismos de medición más usuales y





las acciones que deben ser llevadas a cabo a partir de la información generada por el desempeño del personal.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EDUCACIÓN

Adquirir los conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo y los riesgos asociados a éste para desarrollar una evaluación y gestión adecuada de la prevención de los mismos aplicando las técnicas básicas de primeros auxilios.

SALUD LABORAL EN EDUCACIÓN

-Comprender la importancia de la salud y la relación entre ésta y el trabajo con la finalidad de valorar la trascendencia de la prevención de riesgos en el campo laboral identificando las formas de protección y prevención de accidentes laborales en el ámbito de la educación.

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Conocer y comprender la importancia de los daños derivados del trabajo en la actividad laboral, así como los factores de riesgo y las técnicas preventivas.
- Asimilar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y las obligaciones y derechos tanto para empresarios como para trabajadores.
- Conocer los distintos tipos de evaluación, así como el procedimiento para ello.
- Realizar la valoración de los riesgos laborales, así como las medidas preventivas que hay que adoptar.
- Conocer y saber aplicar las medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
- Asimilar los conceptos necesarios para realizar un análisis estadístico de accidentes.

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

-Adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas para llevar a cabo una gestión medioambiental adecuada teniendo en cuenta todos sus aspectos, instrumentos y los sistemas de gestión de la misma.

INDICADORES MEDIOAMBIENTALES

- Adquirir los conocimientos necesarios para la identificación y elección de indicadores ambientales como herramienta para realizar el seguimiento del cumplimiento de políticas y objetivos ambientales y como instrumento para la toma de decisiones e integración de las políticas ambientales y económicas.
- Aplicar los indicadores ambientales necesarios para el seguimiento de un sistema de gestión medioambiental.

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

El participante adquirirá los conocimientos necesarios para desarrollar una metodología de identificación de aspectos medioambientales en su empresa, así como para establecer los criterios de evaluación de los aspectos ambientales.





COLABORADORES Y RECURSOS

ANÁLISIS Y CONTROL DE COSTES

Adquirir nociones y conceptos que permitan al alumno desarrollar habilidades prácticas en materia de contabilidad y control de costes, afianzándose en conocimientos que le faciliten el desempeño de funciones encaminadas a tal fin.

GESTIÓN DE TESORERÍA

Adquirir los conocimientos teórico-prácticos necesarios sobre las técnicas y herramientas imprescindibles para optimizar la gestión de los recursos financieros de la empresa, así como para la planificación y control de la liquidez y la rentabilización de excedentes de tesorería.

SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Evaluar la información económica, los riesgos, capacidades y oportunidades de los proveedores, adquirir conocimientos sobre el proceso de evaluación y analizar los resultados.

NEGOCIACIÓN CON PROVEEDORES

Estrategias, tácticas y habilidades que hay que desarrollar para negociar con éxito con los proveedores.

GESTIÓN DE STOCKS

Conocer y comprender el concepto de inventario, su finalidad, sus elementos básicos, los principios fundamentales y los métodos de gestión de los mismos, además de diferenciar entre inventario físico y contable.

COMPRAS Y APROVISIONAMIENTOS

La gestión de recursos materiales constituye un factor de calidad dentro de la administración de un centro educativo, para ello se requiere de la implementación de procedimientos eficaces tanto en la adquisición de nuevos recursos como en su administración, uso y mantenimiento. A este respecto la planificación y administración de compras y aprovisionamientos de recursos materiales será el principal objetivo de esta acción formativa.

INFORMÁTICA DE USUARIO: APLICACIONES ESTÁNDAR DE GESTIÓN DE RECURSOS.

La utilización de nuevas tecnologías de la información y comunicación contribuye a simplificar y optimizar los procesos productivos de una organización. En este sentido, existen en el mercado distintas aplicaciones informáticas para la gestión de los recursos materiales de gran utilidad para la administración de los mismos en un centro educativo. La utilización de las mismas será objeto de este curso, dotando a los alumnos participantes de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para implementarlas en su centro de trabajo.





MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE MATERIALES E INSTALACIONES

A través de esta acción formativa se capacitará a los alumnos para gestionar de forma adecuada las instalaciones, de modo que se favorezcan unas buenas condiciones de trabajo y de seguridad e higiene personal.

ARCHIVO Y TRATAMIENTO DOCUMENTAL

Conocer los distintos tipos de archivos y la organización del mismo.

UTILIDADES Y HERRAMIENTAS PARA EL TRATAMIENTO DE FICHEROS

Asimilar la importancia y utilidad de crear documentos en PDF, el formato propio de Acrobat y el estándar del mercado para la creación de documentos electrónicos. Conocer el entorno de trabajo del programa, así como sus herramientas. Distinguir entre los diferentes componentes de esta familia de software (Distiller, Acrobat, Reader) y conocer la utilidad de cada uno de ellos. Aprender los distintos métodos que Acrobat nos ofrece para crear documentos electrónicos, así como convertir documentos de otras aplicaciones en este formato. Manejar cómodamente los ficheros PDF, insertando y modificando elementos en sus páginas (texto, imágenes, sonido, vídeo, notas...). Controlar la navegación del documento a través de la creación de hipervínculos. Ser capaces de decidir y configurar las características del fichero creado en base a su destino final (impresión, distribución electrónica) y obrar en consecuencia.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Adquirir conocimientos relacionados con la propiedad intelectual, que permitan el alumno desvelar acciones que incumplan la legislación relativa a los derechos de autor y lo capaciten para ejecutar medidas que protejan estos derechos.

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EDUCACIÓN

Adquirir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la integración y la aplicación de las nuevas tecnologías en la práctica educativa.

DISEÑO DE PÁGINAS WEB

Adquirir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios sobre técnicas de edición de páginas web e imágenes, técnicas de diseño, animaciones y herramientas de creación y gestión para diseñar páginas web de calidad.

PROCESOS

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN

La acción formativa se centra en los procesos de organización y desarrollo de proyectos de organización dentro del ámbito empresarial, partiendo de un análisis estratégico del entorno y de la empresa y reconsiderando la estructura de tareas y puestos desde la perspectiva de la mejora de procesos.





Con la presente acción formativa se pretende dotar de los conocimientos necesarios sobre organización de recursos de la empresa para que se pueda actuar eficazmente en el puesto de organizador.

DISEÑO Y GESTIÓN DE PROCESOS

Dotar a los participantes de los conocimientos, competencias y habilidades necesarios para:

- Realizar una reingeniería de procesos.
- Detectar las sinergias entre distintos procesos, tanto horizontal como verticalmente.
- Realizar un análisis económico de un proyecto.
- Adecuar un proceso a las necesidades del cliente.

DISEÑO, CONTROL Y ORGANIZACIÓN DE PROCESOS

La temática de la acción formativa se centra en el diseño, control y organización de los procesos de una empresa.

Al finalizar la acción formativa los participantes habrán adquirido y/o consolidado conocimientos sobre el diseño, control y organización de los procesos de una empresa, para poder llevar a cabo de forma adecuada estas funciones dentro de una gran empresa.

AUDITORÍA DE PROCESOS

Esta acción formativa trata sobre cómo auditar internamente los procesos de la empresa u organización para lograr evaluarlos y hacerlos más eficientes.

La acción formativa tiene como finalidad formar a los asistentes en la realización de auditorías de procesos.

GESTIÓN POR PROCESOS

La acción formativa se centra en el modelo de gestión por procesos, que incluye la descripción, análisis y mejora de los mismos.

La acción formativa pretende que los asistentes adquieran los conocimientos necesarios para una correcta gestión por procesos.

CONTROL ESTADÍSTICO DE PROCESOS

La presente acción formativa versa de un alto contenido estadístico establecido para el correcto control estadístico de los procesos.

Con esta acción formativa se pretende que los participantes adquieran las técnicas y metodologías adecuadas para el control de los procesos que se encuentran definidos en la empresa.

MEJORA DE PROCESOS

La temática de esta acción formativa se centra en los aspectos que definen los procesos, su medición y la mejora de éstos.

El objetivo de esta acción formativa se centra en saber identificar y definir los procesos así como sus indicadores de eficiencia y conocer la metodología a seguir para analizar, mejorar y simplificar procesos.





MEJORA CONTINUA: WORKSHOP

Esta acción formativa versa sobre la identificación y definición de procesos sobre los cuáles establecer mejoras por medio de distintas herramientas. La presente acción formativa persigue que los participantes sean capaces de elaborar planes de mejora de procesos junto con el manejo de distintas herramientas de la calidad.

MEJORA DE PROCESOS CON METODOLOGÍA PARASURAMAN

La temática de esta acción formativa trata de la utilización de la metodología Parasuraman. Esta acción formativa pretende capacitar a los asistentes en la realización de la metodología Parasuraman para la mejora de procesos dentro del sistema de calidad.

ANÁLISIS MODAL DE FALLOS Y EFECTOS

La temática versa sobre el conocimiento teórico y práctico de AMFE para su aplicación en la producción de la empresa y conseguir una mayor producción y satisfacción de los clientes. Capacitar al asistente en la aplicación del Análisis Modal de Fallos y Efectos (AMFE) a los procesos.

RESULTADOS EN LOS USUARIOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA DE RESULTADOS DE SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS EN EL MODELO EFQM

Definir los objetivos a conseguir para la mejora de la satisfacción.

- Analizar los resultados de satisfacción de las familias
- Definir los objetivos específicos para mejorar la satisfacción de las familias
- Analizar los resultados de satisfacción de los alumnos
- Definir los objetivos específicos para mejorar la satisfacción de los alumnos

COMO IDENTIFICAR EXPECTATIVAS DE USUARIOS Y MEDIR SU SATISFACCIÓN

- Identificar las necesidades y expectativas de los usuarios.
- Medir la satisfacción del usuario.
- Aprender a utilizar eficazmente la información obtenida.
- Realizar informes con la información obtenida.
- Presentar de forma eficaz la información.

INDICADORES DE LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO

A través de esta acción formativa los alumnos podrán conocer los indicadores que guían la evaluación de la satisfacción. El saber como utilizar estos indicadores para realizar estudios en una organización supone un factor clave para impulsar la calidad del servicio y la satisfacción de sus usuarios.

Los objetivos que se persiguen con este curso son:

Que los destinatarios conozcan los aspectos básicos de la calidad del servicio y de la satisfacción del usuario.





Que los destinatarios conozcan y sean capaces de aplicar los indicadores de evaluación de la satisfacción del usuario a casos concretos.

RESULTADOS DEL PERSONAL

HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA DE RESULTADOS DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN EL MODELO EFQM

Definir los objetivos a conseguir para la mejora de la satisfacción.

- Analizar los resultados de satisfacción del personal
- Definir los objetivos específicos para mejorar la satisfacción del personal

INDICADORES: CÓMO MEDIR LA EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO

La perspectiva del Capital Humano, se refiere al conocimiento (explícito y/o tácito) útil para la empresa que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo; es decir, su capacidad de aprender. A través de la realización de esta acción formativa el alumno podrá identificar los factores clave de la perspectiva del capital humano y a elaborar indicadores que les permitan evaluar su evolución. Entre otros aspectos se tratarán factores como la formación, competencias, habilidades, experiencia, liderazgo, estructura del personal, satisfacción del personal, lealtad del personal, etc.

ELABORACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

El objetivo de esta acción formativa será capacitar a los alumnos participantes en la elaboración y desarrollo de una correcta evaluación de la satisfacción del personal de un centro educativo. Para ello se tratarán modelos clásicos de satisfacción, así como las técnicas básicas de evaluación necesarias para llevarlos a cabo. Por último, se integrarán todos conocimientos llevando a cabo una planificación de un procedimiento que permita medir la satisfacción del personal.

RESULTADOS EN EL ENTORNO DEL CENTRO

HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA DE RESULTADOS DE SATISFACCIÓN DEL ENTORNO EN EL MODELO EFQM

Definir los objetivos a conseguir para la mejora de la satisfacción.

- Analizar los resultados de satisfacción del entorno del centro educativo
- Definir los objetivos específicos para mejorar la satisfacción del entorno del centro educativo

GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

-Identificar el Departamento encargado de tramitar las quejas y reclamaciones presentadas por los clientes de una empresa y conocer el proceso que requiere la resolución de dichas quejas y reclamaciones.





EMPRESA, DIRECCIÓN Y NEGOCIO. ANÁLISIS DEL ENTORNO

La temática de la acción formativa se centra en el análisis de las empresas, su organización, las formas de dirección, planificación estratégica y análisis del entorno. Al finalizar la acción formativa los participantes serán capaces de analizar el entorno para realizar una planificación realista, pragmática y concreta del entorno empresarial.

RESULTADOS CLAVE

MEDIR LA EXCELENCIA EN UNA ORGANIZACIÓN

Tareas orientadas a dar a conocer el modelo EFQM y su modo de aplicación.

- Conceptos de Excelencia en Gestión del Modelo EFQM de Excelencia
- Capacitar para poder evaluar una empresa u organización mediante el modelo EFQM de Excelencia así como familiarizarse con la aplicación práctica
- Adquirir conocimientos de la metodología de la Autoevaluación como herramienta de diagnóstico y obtener la capacitación como evaluadores.

ESTABLECIMIENTO DE INDICADORES

Los contenidos se centran principalmente en la medición, elaboración, y el procedimiento de los distintos indicadores.

La acción formativa tiene como fin capacitar al asistente en la elaboración y definición de indicadores de calidad y su adaptación a los procesos de la empresa.

ANÁLISIS DE MERCADOS

Adquirir los conocimientos y las competencias y habilidades necesarias para poder realizar de una forma eficaz tareas relacionadas con Análisis de Mercados y poder, de este modo, fundamentar decisiones sobre estrategias a seguir.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO CON SPSS

Adquirir las competencias y habilidades necesarias para realizar de forma eficaz, adecuada y fiable un análisis estadístico utilizando el programa SPSS.

ESTADÍSTICA BÁSICA PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD

La temática de esta formativa se caracteriza en su totalidad por el contenido estadístico (probabilidad, distribución, tipos de variables).

La presente acción formativa pretende capacitar a los asistentes en la realización de las distintas técnicas estadísticas que se establecen para la gestión de la calidad.



BLOQUE II. CALIDAD EN LA DOCENCIA

A continuación, presentamos un listado de acciones formativas orientadas a mejorar las competencias de los/as docentes según las dimensiones planteadas en el instrumento elaborado anteriormente para la calidad en la docencia.

PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA	Diseño de medios didácticos
	Programación didáctica por competencias: primaria
	Programación didáctica por competencias: secundaria
	Adaptaciones curriculares: guía para su elaboración
	Diseño de programaciones didácticas en ESO y bachillerato en el nuevo marco legislativo de la LOE
	Diseño de programaciones didácticas en primaria e infantil. En el nuevo marco legislativo de la LOE
	Programación por competencias en el aula de educación infantil
	Programación y organización didáctica
	Programación curricular y recursos docentes
	Dirección de reuniones
	Gestión eficaz del tiempo
	Planificación de objetivos e indicadores de medida
	La programación didáctica en formación profesional
	DESARROLLO DE LA DOCENCIA
Medios didácticos multimedia para el aula	
Aplicación de las tics en la docencia	
Ofimática aplicada a la docencia	
Nuevas tecnologías y aplicación didáctica	
Internet aplicada a la docencia	
Usos educativos de internet	
La web 2.0 y el software libre como recursos didácticos	
Didáctica aplicada al aula: iniciación	
Didáctica aplicada al aula: actualización	
Actualización en docencia: estrategias en el aula	
Didáctica de la enseñanza del inglés en aula informatizada: actualización	
Talleres prácticos en educación infantil	
Habilidades como formador	
Habilidades de comunicación	
Habilidades sociales y dinamización de grupos	
Creatividad, análisis de problemas y decisiones	
Técnicas de autocontrol	
Técnicas de resolución de conflictos	
Técnicas de motivación del alumnado	
Problemas de conducta y resolución de conflictos	
Motivación de los alumnos en el aula	
Recursos didácticos y psicopedagógicos: dinámicas de relación interpersonal en el aula	
Gestión del tiempo	
Cómo afrontar el estrés	
La acción educativa con adolescentes	
El trabajo con padres en la educación infantil	
Acción tutorial y orientación escolar	
Psicología del alumnado adolescente	
Tratamiento de la hiperactividad	
Detección eficaz de los trastornos del lenguaje más comunes en la educación infantil	
Educación en valores	
<i>Bullying</i> : acoso escolar	



RESULTADOS

Evaluación del desempeño
Conceptos básicos de la evaluación del aprendizaje
Aplicación de procedimientos de evaluación del aprendizaje
Medios y técnicas de evaluación del aprendizaje
Establecimiento de indicadores
Planificación de objetivos e indicadores de medida

A continuación, desglosamos de forma detallada los principales objetivos que se persiguen con la realización de cada una de las acciones formativas propuestas:

PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

DISEÑO DE MEDIOS DIDÁCTICOS

Adquirir conocimientos para el diseño de medios y recursos didácticos para el aula, y conseguir, de este modo, responder a la diversidad del alumnado, adaptando y desarrollando medios que respondan a las características de los alumnos.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA POR COMPETENCIAS: PRIMARIA

Adquirir los conocimientos y las habilidades necesarias para la realización de una programación didáctica por competencias para primaria tal y como establece la LOE.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA POR COMPETENCIAS: SECUNDARIA

Adquirir los conocimientos teóricos e instrumentos prácticos necesarios, para la realización de una programación didáctica de competencias de secundaria tal y como establece la LOE.

ADAPTACIONES CURRICULARES: GUÍA PARA SU ELABORACIÓN

- Delimitar el campo conceptual albergado en el término "Adaptación curricular individualizada" y los tipos de adaptaciones.
- Diferenciar los conceptos y principales características de términos tales como PCE, DIAC, nivel de competencia curricular, adaptaciones de acceso al currículo, etc.
- Conocer los diferentes pasos nucleares de la adaptación curricular y su interrelación entre ellos.
- Conocer diferentes niveles de adaptación a las diferentes necesidades educativas escolares.
- Indagar en los diferentes recursos educativos que ofrece la Red.
- Explorar en el proceso de adaptación curricular.
- Entender el proceso planificador y programador de la adaptación curricular como proceso continuo y de respuesta a las diferentes necesidades escolares.
- Conocer las diferentes disposiciones relacionadas con los temas establecidos por la actual legislación.



DISEÑO DE PROGRAMACIONES DIDÁCTICAS EN ESO Y BACHILLERATO EN EL NUEVO MARCO LEGISLATIVO DE LA LOE

- Proporcionar los conocimientos teóricos básicos para diseñar una Programación didáctica y Unidad didáctica en las etapas de Educación Primaria, Secundaria o Bachillerato; destinada a cualquier especialidad (exceptuando la especialidad de Orientación).
- Adquirir los conocimientos procedimentales prácticos para aprender a organizar las partes fundamentales de una programación y unidad didáctica según el marco normativo de la nueva ley de educación (LOE).
- Aplicar los conocimientos teóricos en un ejercicio práctico, elaborando una Programación y una Unidad didáctica en la etapa y materia elegida por el alumno; de forma que adquiera un material adecuado y personalizado en los procesos selectivos de ingreso al cuerpo de maestros y profesores de secundaria.

DISEÑO DE PROGRAMACIONES DIDÁCTICAS EN PRIMARIA Y EDUCACIÓN INFANTIL EN EL NUEVO MARCO LEGISLATIVO DE LA L.O.E.

- Proporcionar los conocimientos teóricos básicos para diseñar una Programación didáctica y Unidad didáctica en las etapas de Educación Infantil y Primaria.
- Adquirir los conocimientos procedimentales prácticos para aprender a organizar las partes fundamentales de una programación y unidad didáctica según el marco normativo de la nueva ley de educación (LOE).
- Aplicar los conocimientos teóricos en un ejercicio práctico, elaborando una Programación y una Unidad didáctica en la etapa y materia elegida por el alumno; de forma que adquiera un material adecuado y personalizado en los procesos selectivos de ingreso al cuerpo de maestros.

PROGRAMACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL AULA DE EDUCACIÓN INFANTIL

Conocer las competencias que establece la LOE para la Etapa de Educación Infantil y adquirir las competencias y habilidades necesarias para poder programar por competencias el contenido del currículo de Educación Infantil según se concibe en la LOE.

PROGRAMACIÓN Y ORGANIZACIÓN DIDÁCTICA

Adquirir las competencias y habilidades necesarias para poder realizar un adecuado diseño, desarrollo y evaluación de la formación, atendiendo, de forma específica, a la elaboración de materiales y a las técnicas didácticas más adecuadas para cada proceso formativo.

PROGRAMACIÓN CURRICULAR Y RECURSOS DOCENTES

Se pretende aumentar y mejorar la innovación educativa. Dotar al profesorado de recursos para la utilización en el aula. Mejorar así la calidad de la enseñanza.

DIRECCIÓN DE REUNIONES

- Conocer los requisitos y las condiciones que llevan al planteamiento de una reunión en términos de eficacia, eficiencia y de su propia pertinencia.
- Planificar y organizar reuniones de cara a facilitar su desarrollo posterior.





- Desarrollar las habilidades propias de un conductor de reunión atendiendo a las técnicas de comunicación, resolución de problemas y gestión del tiempo.
- Facilitar la implicación y el buen ambiente de trabajo mediante la participación de todos y la asignación de roles.

GESTIÓN EFICAZ DEL TIEMPO

Se aprenden las técnicas de gestión para potenciar el uso y evitar las pérdidas innecesarias de tiempo en el puesto de trabajo que cada uno desempeñe.

Conocer las técnicas de planificación y organización que les ayude a gestionar de una forma más eficaz su tiempo.

PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS E INDICADORES DE MEDIDA

La acción formativa se centra en cómo determinar objetivos en la organización, desarrollar y establecer políticas en la empresa. Al finalizar la acción formativa, los participantes serán capaces de desarrollar y establecer las políticas empresariales, los objetivos de una organización y los indicadores de medida, ligando este planteamiento con el de la orientación a la gestión por procesos.

LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA EN FORMACIÓN PROFESIONAL

- Aprender los diferentes procesos de adaptación, diseño y desarrollo del currículum escolar.
- Identificar los principales documentos de organización pedagógica del sistema educativo.
- Aprender el sentido y finalidad de la Programación Educativa.
- Identificar los principales componentes de la programación.
- Identificar las variables educativas ha tener en cuenta a la hora de planificar cualquier acción didáctica.
- Conocer diferentes técnicas y estrategias de planificación.
- Diseñar Programaciones y Unidades Didácticas de los módulos que integran las distintas titulaciones de la Formación Profesional.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA

MATERIALES Y RECURSOS EN EDUCACIÓN INFANTIL

Adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas para seleccionar y organizar los materiales y recursos empleados en el aula de forma adecuada de tal forma que los alumnos y profesores obtengan el máximo rendimiento de ambos.

MEDIOS DIDÁCTICOS MULTIMEDIA PARA EL AULA

Conocer la importancia de las nuevas tecnologías en la actualidad; los diferentes tipos de comunicación; los criterios para seleccionar, diseñar y evaluar los medios y las tecnologías en la enseñanza; las utilidades de la televisión digital y de la videoconferencia a nivel educativo y la importancia de las nuevas tecnologías en los centros educativos.





APLICACIÓN DE LAS TICS EN LA DOCENCIA

Adquirir los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la aplicación de Internet y los diversos medios didácticos multimedia en el ámbito educativo.

OFIMÁTICA APLICADA A LA DOCENCIA

Con este curso se intenta capacitar al profesorado e introducirlos a las nuevas tecnologías como recurso del aula: Conocer el manejo de los equipos informáticos de que están dotados los centros, hacer un uso correcto del ordenador y manejo de programas educativos como instrumentos de la enseñanza.

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y APLICACIÓN DIDÁCTICA

Se pretende motivar al profesorado para usar las nuevas tecnologías en el aula de forma habitual. Conocer los recursos más comunes que existen en el mercado español. Saber utilizar la red y entrenar en el manejo de los programas educativos que se obtienen de la Red Internet.

INTERNET APLICADA A LA DOCENCIA

Formación dirigida a los profesores de enseñanzas regladas y no regladas. Su objetivo se centra en la adquisición de las competencias necesarias para poder aprovechar el potencial de Internet para la preparación e impartición de las enseñanzas.

USOS EDUCATIVOS DE INTERNET

Apreciar la importancia de Internet como herramienta de gran utilidad en el ámbito educativo, teniendo en cuenta sus ventajas e inconvenientes, como soporte didáctico que determina el proceso de enseñanza-aprendizaje integrando las nuevas tecnologías en el desarrollo curricular con sus grandes beneficios y riesgos.

LA WEB 2.0 Y EL SOFTWARE LIBRE COMO RECURSOS DIDÁCTICOS

- Conocer la filosofía de la Web 2.0 y reflexionar sobre las posibilidades de estos nuevos recursos tecnológicos en el marco de la educación formal.
- Diseñar actividades de enseñanza-aprendizaje implementando páginas del movimiento Web 2.0 como recursos didácticos.
- Distinguir el software libre entre otros y reconocer sus vinculaciones con los recursos TIC presentes en los centros educativos.
- Conocer el manejo básico de las aplicaciones del software libre más utilizadas en la práctica educativa formal.
- Diseñar recursos educativos con las aplicaciones del software libre con más utilidad educativa.
- Evaluar recursos educativos aptos para su utilización en software libre en el aula.

PROBLEMAS DE CONDUCTA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Adquirir los conocimientos necesarios para realizar una evaluación de las necesidades, delimitar los objetivos, establecer los contenidos y describir los medios y la metodología a utilizar en programas de intervención.





MOTIVACIÓN DE LOS ALUMNOS EN EL AULA

Favorecer la adquisición de las competencias necesarias para que el alumno sea capaz de diseñar e implementar estrategias de intervención motivacional en el aula, atendiendo a los factores personales y contextuales que influyen en la motivación por aprender.

TÉCNICAS ASERTIVAS PARA EDUCADORAS/ES

Facilitar a los educadores/as herramientas y conocimientos acerca de las técnicas asertivas más adecuadas que se deben poner en práctica en el contexto educativo, tanto con los padres y madres, como con los alumnos.

DIDÁCTICA APLICADA AL AULA: INICIACIÓN

Formación de iniciación en la didáctica aplicada al aula, dirigida a profesores de enseñanzas regladas de reciente incorporación, con la finalidad de apoyar el proceso de su cualificación práctica.

DIDÁCTICA APLICADA AL AULA: ACTUALIZACIÓN

Formación de actualización y profundización, dirigida a profesores de enseñanzas regladas, con la finalidad de actualizar sus conocimientos teóricos sobre esta materia, analizar su actuación práctica y proponer estrategias de trabajo ante situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, sociales y de la evolución de las teorías psicológicas y pedagógicas.

ACTUALIZACIÓN EN DOCENCIA: ESTRATEGIAS EN EL AULA

Conocer, valorar y aplicar herramientas de innovación de la práctica docente, así como acercarse a la nueva metodología y características del aprendizaje.

DIDÁCTICA DE LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS EN AULA INFORMATIZADA: ACTUALIZACIÓN

Formación dirigida a profesorado de enseñanzas regladas o no regladas del inglés. Su objetivo se centra en la actualización de sus competencias en el uso de recursos de las TIC para la enseñanza del inglés en aulas informatizadas.

TALLERES PRÁCTICOS EN EDUCACIÓN INFANTIL

Conocer dinámicas y talleres prácticos para aplicarlos a Educación Infantil.

HABILIDADES COMO FORMADOR

- Desarrollar y potenciar las habilidades de formación practicando el uso de las técnicas y herramientas adecuadas para cada situación y colectivo.
- Aprender a estructurar contenidos de formación.
- Seleccionar y utilizar los recursos y metodologías didácticas disponibles más adecuadas para dinamizar y hacer más participativas las acciones.
- Desarrollar las habilidades de comunicación de formador.
- Ser capaces de establecer y dirigir dinámicas grupales y actividades que tengan relación con los contenidos de un determinado curso.





- Conocer las propias habilidades como ponente y la forma de desarrollarlas para maximizar la eficacia de las presentaciones.
- Desarrollar un proceso de auto-aprendizaje para mejorar de forma continua la capacidad como ponente y formador.

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

- Adquirir la habilidad y conocer los sistemas subjetivos de comunicación.
- Entender el mensaje por todos los medios de comunicación.
- Transmitir el mensaje de forma correcta y lograr la máxima comprensión del receptor.
- Identificación y manejo de la comunicación verbal y no verbal.
- Comunicar de manera congruente el mensaje e identificar las incongruencias.

HABILIDADES SOCIALES Y DINAMIZACIÓN DE GRUPOS

Adquirir competencias y habilidades para poder establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales.

CREATIVIDAD, ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y DECISIONES

- Distinguir entre "Preocupaciones" y "Problemas".
- Aplicar a cada situación la metodología correcta.
- Profundizar en las causas y su valoración, antes de buscar soluciones.
- Encontrar y aplicar soluciones innovadoras.
- Hacer un plan para aplicar la solución elegida.
- Tomar decisiones en base a sistemas de objetivos, evaluando el riesgo de cada alternativa.
- Protegerse y anticiparse frente a problemas potenciales.

TÉCNICAS DE AUTOCONTROL

- Dotar al alumnado de las habilidades necesarias para la autoevaluación
- Identificar las características personales del propio estrés
- Identificar las características del entorno que facilitan/ dificultan el autocontrol
- Dotar al alumno de las habilidades necesarias para desarrollar un verdadero autocontrol

TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- Potenciar las habilidades sociales necesarias para mejorar las relaciones con los miembros del equipo.
- Solucionar de manera satisfactoria situaciones conflictivas que puedan surgir en el desempeño del puesto de trabajo.
- Implementar la estrategia de comportamiento adecuada según las metas que de desean alcanzar.
- Desarrollar las habilidades personales para la solución de conflictos a través de técnicas específicas de reconducción de resistencias al cambio. Facilitar herramientas de análisis de las situaciones de conflicto y creación de alternativas de solución.





TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN DEL ALUMNADO

Formación dirigida a profesorado de enseñanzas regladas y no regladas en las técnicas didácticas y psicológicas apropiadas para fomentar la motivación y participación del alumnado.

PROBLEMAS DE CONDUCTA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- Conocer los tres conceptos fundamentales comportamiento, alterar y alteración comportamental relacionados con los problemas de conducta y la resolución de conflictos.
- Conocer las características de los dos ámbitos socioeducativos, abierto e institucionalizado, desde los que se pueden intervenir sobre las conductas.
- Comprender que la conducta antisocial se entiende como la diversidad de actos que violan las normas sociales y los derechos de los demás.
- Comprender la necesidad de comunicarse del ser humano, ya que es fundamentalmente social y se constituye como tal a partir de las interacciones que establece con lo que le rodea.
- Comprender el papel del profesor como gestor del aula y de las relaciones profesor-familia-alumnos.
- Conocer y diferenciar los programas preventivos, los auxiliares y terapéuticos y los correctores o reinsertares.
- Adquirir conocimientos básicos sobre las características de la hiperactividad, el trastorno negativista desafiante (TDN), el autismo y la agresividad y conocer sus características y las causas de las alteraciones del comportamiento que pueden producir en la infancia y la adolescencia.
- Conocer los principales programas desarrollados en España y en Europa como estrategias de solución a problemas de conducta y conflictos en el aula.
- Conocer los principios en que se basa la perspectiva constructivista y la perspectiva conductista.
- Conocer la regulación que atribuye una responsabilidad a los profesores por los daños que pudieran causar a sus alumnos.

MOTIVACIÓN DE LOS ALUMNOS EN EL AULA

- Definir y aplicar los conceptos de aptitud, actitud, valores e intereses de nuestros alumnos.
- Conocer la interrelación entre inteligencia y personalidad.
- Profundizar en lo que significa el medio para el desarrollo de la personalidad.
- Valorar la importancia del desarrollo afectivo del individuo.
- Determinar la importancia de la organización del aula como elemento educador.
- Desarrollar actividades para generar autoestima.
- Aprender técnicas y recursos para motivar a los alumnos y mejorar su rendimiento escolar.





RECURSOS DIDÁCTICOS Y PSICOPEDAGÓGICOS: DINÁMICAS DE RELACIÓN INTERPERSONAL EN EL AULA

Ofrecer conocimientos y herramientas que faciliten a los alumnos la adquisición de habilidades teórico-prácticas, para el desarrollo de recursos (didácticos y psicopedagógicos) en las dinámicas de relación interpersonal que se llevan a cabo en el aula.

GESTIÓN DEL TIEMPO

Conocer los pasos a seguir para planificar las actividades y las jornadas laborales teniendo en cuenta la incorporación de las nuevas tecnologías tanto en el proceso en sí como en su evaluación.

CÓMO AFRONTAR EL ESTRÉS

Dotar a los alumnos de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para afrontar el estrés.

LA ACCIÓN EDUCATIVA CON ADOLESCENTES

- Adquirir nuevas competencias en el ámbito de la intervención y la atención a las personas
- Dar a conocer a los participantes las claves del desarrollo psicosocial para entender mejor a los adolescentes
- Dotar a los participantes de acciones educativas para aplicar en sus tareas profesionales

EL TRABAJO CON PADRES EN LA EDUCACIÓN INFANTIL

Adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas para llevar a cabo diferentes tipos de técnicas y tareas con padres desarrollando las capacidades con el fin de continuar el trabajo de los maestros a través de los órganos competentes de participación en la escuela atendiendo a las normas legales existentes que los regulan.

ACCIÓN TUTORIAL Y ORIENTACIÓN ESCOLAR

El propósito de este curso es analizar el marco conceptual definido por la legislación en materia de acción tutorial. Concienciar de la importancia de la acción tutorial como herramienta educativo-formativa a la vez que establecer medidas de mejora.

PSICOLOGÍA DEL ALUMNADO ADOLESCENTE

Formación dirigida a profesorado de enseñanzas regladas y no regladas sobre los aspectos más relevantes de la psicología del adolescente y su repercusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

TRATAMIENTO DE LA HIPERACTIVIDAD

- Saber identificar un niño hiperactivo y aprender a tratarlos.
- Aprender a orientar a los familiares con un hijo hiperactivo.
- Conocer la variedad de recursos y técnicas más adecuadas para tratar la hiperactividad.





DETECCIÓN PRECOZ DE LOS TRASTORNOS DEL LENGUAJE MÁS COMUNES EN LA EDAD IFANTIL

El lenguaje es la principal forma de comunicación y la característica más humana. Estudiaremos la forma en la que el lenguaje va surgiendo, y las peculiaridades al hablar de cada edad del niño. Pero ese aprendizaje no siempre es correcto. Surgen problemas y dificultades, e intentaremos ir conociéndolas y aprendiendo a detectarlas.

EDUCACIÓN EN VALORES

- Detectar los valores más necesarios para cada uno de los alumnos que tenemos encomendados.
- Escoger aquellos valores que más inciden en alcanzar la armonía dentro del grupo en el que están esos alumnos.
- Temporalizar los valores a desarrollar a lo largo del curso.
- Ponernos de acuerdo en el orden y duración de los objetivos. Si todos los profesores de un mismo ciclo, tenemos en la cabeza el mismo objetivo, es mucho más fácil tenerlo presente en cada grupo que damos clase.
- El tutor, además, puede concretar un objetivo individual con cada alumno particular, a ser posible de acuerdo con la familia para lograr una mayor sinergia.
- Realizar planes de acción encaminados a lograr desarrollar determinados hábitos.
- Señalar las acciones concretas a desarrollar y durante cuanto tiempo se va a realizar una valoración de los resultados.
- Encontrar las motivaciones más idóneas para que el educando se esfuerce por alcanzar esas metas.

BULLYING: ACOSO ESCOLAR

- Conocer el concepto de *bullying*.
- Conocer el origen de este fenómeno.
- Comprender las peculiaridades de este acoso de acuerdo a la edad.
- Identificar a los protagonistas del acoso: agresor, víctima, espectadores.
- Aprender a evaluar y detectar el problema.
- Conocer estrategias de intervención ante el problema.
- Saber cómo ayudar al niño a defenderse.
- Conocer nuevas formas de acoso.

RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Identificar aquellos factores que son esenciales para la evaluación del desempeño del personal, a nivel individual y grupal, los mecanismos de medición más usuales y las acciones que deben ser llevadas a cabo a partir de la información generada por el desempeño del personal.





CONCEPTOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Aprender a distinguir la evaluación de la evaluación educativa y a ésta de la medición. Se aclara lo que son la evaluación y la medición del aprendizaje, y posteriormente se definen las funciones, procedimientos, modalidades e instrumentos de la evaluación del aprendizaje.

APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

- Determinar procedimientos, a partir del primer paso se puede establecer la situación más propicia y el tipo de instrumentos que puede servir mejor para recoger información pertinente
- Elaborar el instrumento
- Definir parámetros, a partir del instrumento concreto o de la definición del trabajo que se solicitará puede establecerse cuál es el nivel mínimo aceptable
- Aplicar el instrumento, debe hacerse en las mejores condiciones para que el estudiante demuestre su capacidad real, dándole el tiempo suficiente y procurando un ambiente que permita el máximo de concentración y tranquilidad
- Revisar, de acuerdo a la clave de calificación y a los lineamientos para un trabajo de carácter evaluativo, el profesor procederá a su revisión y a la asignación de la calificación, en el caso que la evaluación lo requiera

MEDIOS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

- Analizar las características, funciones y requerimientos de la evaluación del aprendizaje para mejorar la calidad de las actividades evaluativas que se realizan.
- Diseñar las diferentes formas de control y evaluación de una clase.
- Definir los instrumentos de evaluación, es decir las herramientas y medios donde se plasman los saberes, haceres y actitudes demostrados por los estudiantes en el proceso formativo.

ESTABLECIMIENTO DE INDICADORES

Los contenidos se centran principalmente en la medición, elaboración, y el procedimiento de los distintos indicadores. La acción formativa tiene como fin capacitar al asistente en la elaboración y definición de indicadores de calidad y su adaptación a los procesos de la empresa.

PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS E INDICADORES DE MEDIDA

La acción formativa se centra en cómo determinar objetivos en la organización, desarrollar y establecer políticas en la empresa.

Al finalizar la acción formativa, los participantes serán capaces de desarrollar y establecer las políticas empresariales, los objetivos de una organización y los indicadores de medida, ligando este planteamiento con el de la orientación a la gestión por procesos simplificar procesos.



ENTIDADES FINANCIADORAS:



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

UNIÓN EUROPEA



Fondo Social Europeo

el FSE invierte en tu futuro

ENTIDAD SOLICITANTE:



ENTIDADES COLABORADORAS:

