

Cierre del curso. ASPECTOS GENERALES para avanzar

Juan de Dios Fernández Gálvez

Jesús Domingo Segovia

1.- QUÉ APORTA EL INFORME DEL CUESTIONARIO

El informe que se elabora y remite a cada centro presenta datos comparativos de los resultados del centro con los de su tipología (CEIP/IES) y con respecto a total de centros que han participado. Estos datos están organizados en tablas por:

- Por cada dimensión, resaltando, en tabla aparte las dimensiones mejor y peor valoradas.

Resumen general, ICPD y comparativa

	Granada	CEIP	Total
A. Dimensión Institucional	6.42	7.53	7.45
B. Dimensión Inclusividad	7.37	7.66	7.74
C. Dimensión Colaboración	6.99	7.24	7.27
D. Dimensión Gestión del conocimiento	7.06	7.22	7.17
E. Dimensión Individual	7.82	7.74	7.72
Índice CPD (ICPDE)	7.13	7.49	7.46

Centro y provincia



Peor valoración (centro)

	Total
D. Dimensión Gestión del conocimiento	7.38
A. Dimensión Institucional	7.93
B. Dimensión Inclusividad	8.21

1

- Por indicadores dentro de cada dimensión, resaltando los mejor y peor valorados.

- Hay una última tabla en la que se aportan los datos de cada uno de los indicadores (ítems) del cuestionario, con el dato del centro y la media de la muestra.

POR INDICADORES

Indicadores con Mejor valoración en cada bloque

A. Dimensión Institucional

Indicador	Valoración
A.10	8.83
A.2	8.50
A.8	8.33
A.3	8.17
A.4	8.17

Indicadores con Peor valoración en cada bloque

A. Dimensión Institucional

Indicador	Valoración
A.6	6.83
A.7	7.17
A.11	7.50
A.9	7.67
A.5	7.83

Valoración individual de cada ítem

A. Dimensión Institucional

Indicador	Centro	Total
A.1. Nuestro centro dispone de un proyecto educativo propio que se adapta a nuestras condiciones específicas (contexto, comunidad educativa, ...)	8.00	7.84
A.2. El proyecto educativo del centro se actualiza, en caso de necesidad, periódicamente.	8.50	7.61
A.3. Nuestro centro dispone de un proyecto curricular propio que sirve de fundamento para la programación didáctica.	8.17	7.52
A.4. El proyecto curricular se actualiza, en caso de necesidad, periódicamente.	8.17	7.19
A.5. Nuestro centro dispone de un proyecto de acción tutorial propio que se adapta a nuestras condiciones específicas.	7.83	7.58
A.6. Nuestro centro dispone de un plan de convivencia propio ajustado a nuestras condiciones (características de su alumnado).	6.83	7.52
A.7. El plan de convivencia se actualiza, en caso de necesidad, periódicamente.	7.17	7.06
A.8. Nuestro centro dispone de planes/proyectos de colaboración con las familias.	8.33	7.32
A.9. Nuestro centro está integrado en alguna red de colaboración con otros centros educativos.	7.67	7.68
A.10. Nuestro centro colabora con las instituciones de nuestro entorno de modo que sea posible la participación de todo el alumnado en prácticas sociales que se desarrollan por parte de dichas instituciones.	8.83	8.26
A.11. Nuestro centro ha previsto en su proyecto educativo la manera precisa		

Los datos del primer tipo de tablas, por dimensiones, sirven para situar el nivel de desarrollo de las diferentes dimensiones en el centro. Es una visión global, es una llamada de atención.

Los datos por indicadores son de gran valía para concretar la propuesta de mejora en el desarrollo de la capacidad docente, así como para saber qué estrategias se pueden usar con buen dominio para avanzar en acciones de mejora en cualquier otro campo educativo, así como qué aspectos de cada dimensión hay que practicar con cautela por se de bajo nivel de dominio.

2.-ESTRATEGIAS MOTIVADORAS. Por dónde empezar

La idea base es que en cada centro se ha comenzar por algo que en ese momento motive o preocupe. Por alguna temática en la que el profesorado esté implicado. Cualquier tema o temática tiene relación o se puede relacionar con alguna de las dimensiones de CPD, y siempre, se empiece por donde se empiece, se interaccionan todas.

Veamos algunos ejemplos.

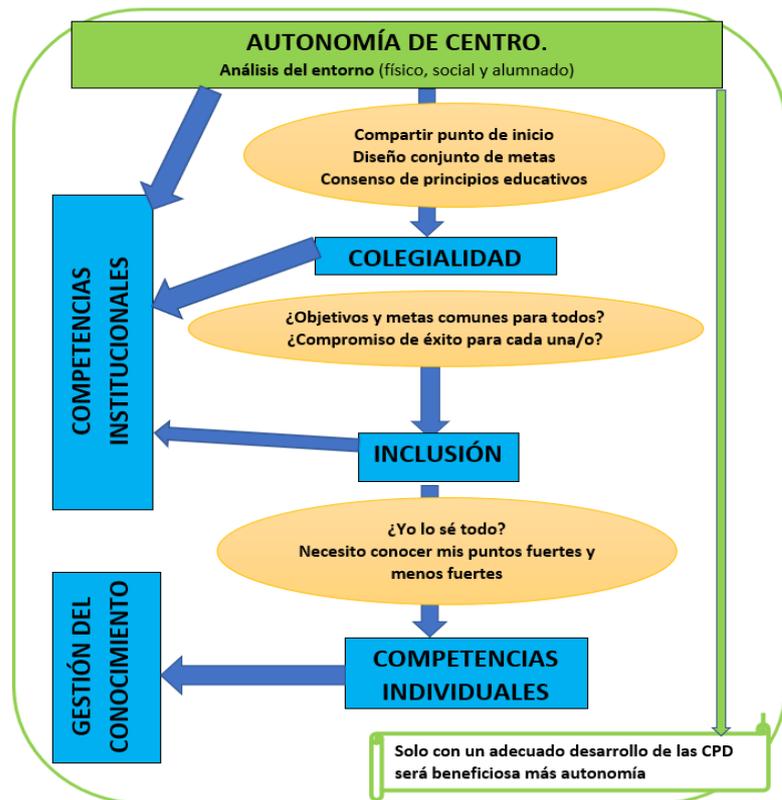
Ejemplo 1. Reflexión sobre uso de la autonomía del centro

¿Hemos usado, estamos usando, la autonomía que nos da la normativa?

¿Hemos analizado el contexto físico, social y perfil de alumnado para ajustar la propuesta curricular de la administración?

Comenzar el debate con estas preguntas. De ahí sacar la no cultura de trabajo en equipo, la no cultura de compromiso compartido. Tenemos, en general, gran compromiso profesional con el trabajo y sus resultados, pero con un carácter individual: yo estoy comprometido, yo lo hago bien... el resto no es mi responsabilidad, no es mi problema.

Tomar conciencia de que el análisis conjunto de los diferentes contextos del centro (físico, social, alumnado) es un primer paso para empezar a compartir: realidades, puntos de partida, expectativas, objetivos de llegada... Primer paso para la COLEGIALIDAD, que nos lleva inexorablemente a la CULTURA INCLUSIVA, el entorno es diverso, el alumnado diferente, por múltiples motivos y causas, pero si hemos consensuado unas metas, unos principios, un perfil de ciudadanos o ciudadanas, si nos hemos comprometido con ellos, ese compromiso nos lleva a que sea para todos, para



que se socialicen viviendo el valor de la diferencia. Este compromiso con una escuela que valga para todos, INCLUSIVA, nos lleva a la siguiente reflexión: ¿“sé yo dar respuesta a todo”? He de conocer mis puntos fuertes y mis puntos débiles, COMPETENCIAS INDIVIDUALES. Sería interesante conocer en compañeros y compañeras sus puntos fuertes...y aprender de todos y entre todos (COLEGIALIDAD). Llegado este momento se abren dos vías de profundización. Por un lado, estos principios, objetivos, modelo de ciudadano que compartimos ha de tener carácter institucional, ser coherente con las propuestas prescriptivas de la administración, con el margen de autonomía dada a los centros y estar clara y explícitamente recogida en los documentos de planificación del centro (Proyecto Educativo, Reglamento de Organización y Plan de Gestión), trabajando así la Capacidad INSTITUCIONALIDAD. El otro espacio de profundización es partiendo del conocimiento de las capacidades individuales, que nos lleva a analizar cómo las perfeccionamos, cómo avanzamos, ya conocemos una estrategia externa, la colegialidad, pero a nivel interno, nosotros hemos de dominar procesos de GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, la últimas de las dimensiones de la Capacidad Profesional docente.

Ejemplo 2. El alumnado es de todos. A nivel transversal, del Equipo Docente. A nivel longitudinal, de muy diferentes docentes a lo largo de los años.

Cada grupo tiene su historia, el todo es diferente a la suma de las partes.

Todos no somos buenos en todo.

¿Mi asignatura es más que las otras? ¿Es solo una piececita en el macro proceso de formación de cada alumna o alumno?

Cuando hay un problema en un grupo, en mi grupo ¿Es una suerte que no me coja directamente a mí? ¿Es una salida encasquetarle a otro el “marrón”? ¿Desvaloriza mis esfuerzos con el grupo? ¿Se echa por tierra mi trabajo?

Cuando hago “innovación en mi clase, si no lo hago extensivo a otros compañeros compañeras ¿sirve para algo más que alabar mi ego? “Si lo haces tú solo/a no vale”

3

Todas estas preguntas nos llevan a tomar conciencia de “responsabilidad compartida”. Por egoísmo, porque para que lo que yo hago en clase sirva es “imprescindible” que todo el profesorado del centro trabaja bien y coordinadamente. Por coherencia conmigo mismo y con mi esfuerzo, cualquier problema del centro es “mi problema”, es mi corresponsabilidad (COLEGIALIDAD). Lo que soy bueno/a (CAPACIDADES INDIVIDUALES) he de ponerlo al servicio de mis compañeras y compañeros, en lo que soy menos bueno he de aprovechar los saberes de otras compañeras o compañeros (CULTURA DE COLEGIALIDAD).

Este es un buen punto de partida para motivar y comenzar a entender las Capacidades Profesionales Docentes. La Colegialidad nos llevará a las Capacidades INDIVIDUALES. Y así, a reflexionar sobre el aprendizaje institucional y a la GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, para cerrar el tema



comprendiendo que todo esto hay que encajarlo en una normativa de la administración (Europea, Estatal y Autonómica) y lo recogido en los documentos de planificación del centro, COMPETENCIAS INSTITUCIONALES, que por mandato legal y compromiso social ha de encuadrarse dentro de una CULTURA DE INCLUSIÓN.

Ejemplo 3. Plantear el claustro la situación, bastante frecuente, “Qué diríamos al profesorado que llega nuevo al centro” ¿Cómo es nuestro centro? ¿Qué pretendemos? ¿Cómo trabajamos aquí? ¿Qué esperamos de ellas/os? ¿Lo tenemos nosotros, nosotras claro? ¿Estamos de verdad de acuerdo en los principios pedagógicos?

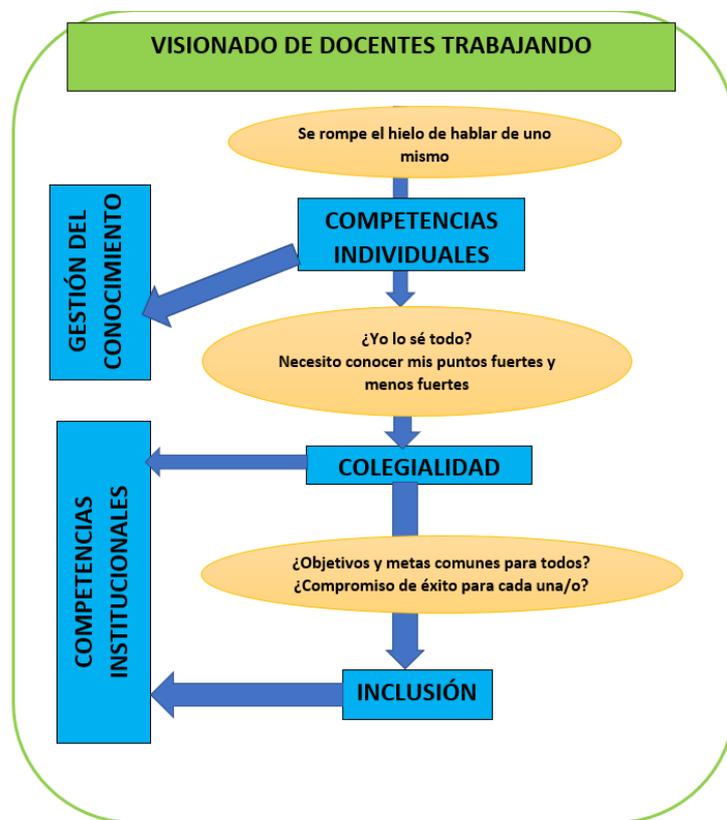
Nos daremos cuenta de que no compartimos tanto, de que lo reflejado en nuestros documentos es más “papel administrativo” que “papel docente”. Esto nos hace ver la necesidad de conocer bien qué nos mandan los documentos legislativos y qué podemos y debemos de aportar en virtud de la autonomía que la misma legislación nos da.

Esto nos pone en la **COMPETENCIA INSTITUCIONAL**, en la necesidad de compartir principios y fines de la educación, en la **CULTURA DE LA COLEGIALIDAD** y de la **INCLUSIÓN** (mandato legal y social), y a partir de ahí, el resto de capacidades.

Reflexión sobre la secuencia más oportuna.

Ya se ha comentado que el comienzo debería ser sobre temáticas de interés o conflicto del profesorado. En caso de no tener ninguna clara, está entre empezar por **COLEGIALIDAD** o por **COMPETENCIAS INDIVIDUALES**. La primera es la más ausente, la menos habitual, pero una vez asumida facilita todas las demás. Si se empieza por la *Individualidad*, nos ponemos pronto en el tema, es de donde partimos, pero el pudor y la falsa modestia, por falta de cultura de colegialidad, nos obstaculizan el hablar sinceramente de nuestros puntos fuertes y débiles.

Coincidimos que una forma de romper esta situación es empezar a trabajar analizando alguna práctica docente no nuestra, algún vídeo de clase, con docente explicando, controlando grupo... (se hizo en capacidades individuales el primer año). En los centros propició que se hablase de “trabajo docente”, que se criticasen acciones, se diesen alternativas (hablábamos de otro/a no conocido) pero nos estábamos proyectando. Pronto nos dimos cuenta que estábamos hablando de nuestras actuaciones en clase, en aciertos y en menos acertadas.



Una vez planteada la temática de las Capacidades profesionales Docentes (CPD), entender bien estas dimensiones y el modo en que se relacionan entre sí es muy importante antes de poder evaluarlas a través del cuestionario.:

¿Como hemos llegado a entender en nuestros centros cada una de las dimensiones y la relación entre ellas?

En general, al comienzo del trabajo no nos fue fácil entender o asimilar que la Capacidad Profesional Docente depende de estas cuatro dimensiones. Creemos que es fundamental, que antes de entrar en detalle de cada una, tener la visión global de cada una y de conjunto. Al principio estuvimos perdidos hasta llegar a ese nivel de conocimiento.

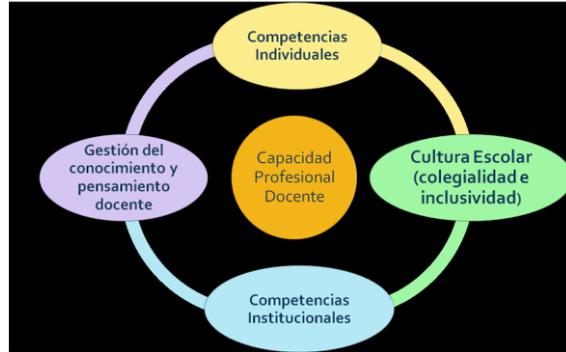
Decir que no creemos que haya un camino, un orden específico. La reflexión de partida, las sensibilidades de cada centro, alguna problemática que en ese momento esté presente.... **nos puede** marcar el comienzo, el punto de partida. Ya en la Tarea anterior hemos marcado procesos e itinerarios en función de la pregunta de partida.

A nivel teórico, si no hay nada específico que motive o interese en ese momento, empezar por las CAPACIDADES INDIVIDUALES, las tenemos más presentes y, a partir de ahí, ver que son insuficientes y avanzar hacia las otras. El orden lo irá poniendo la dinámica del debate y las sensibilidades del profesorado asistente. Por lógica deberían de ir la COLEGIALIDAD. Después el orden no está tan claro.

Para comprender las CPD y sus componentes, tras un amplio debate y diferentes puntos de vista por diferentes experiencias, entendemos que las ideas clave para entender qué son y su relación, serían:

- La sociedad es compleja, muy compleja, y el sistema educativo y los centros que han de preparar a ciudadanos y ciudadanas para afrontarle no puede tener la simpleza de hace 30-40 años.
 - A esta complejidad, si se quiere dar respuesta desde el esfuerzo profesional individual, se muere en el intento y los resultados son muy inferiores a los esfuerzos, cuando no son resultados casi nulos.
 - En el contexto actual, y mirando al futuro, la Capacidad Profesional Docentes es poliédrica y no lineal, va mucho más allá de las Capacidades Individuales, son tantos los escenarios donde se desarrolla nuestro trabajo, son diferentes las destrezas necesarias que “cada docente no podemos saber de todo”
 - La respuesta a estas reflexiones sería analizar el Cuadro con las 4 (5) dimensiones
 - Para entender qué es y qué aporta cada una, nosotros lo vemos así:
 - o CULTURA ESCOLAR, somos un equipo, con cada alumno o alumna intervenimos varios (muchos), hemos de compartir: *Cómo hacerlo* (de forma COLEGIADA); Hay diferentes niveles de colegialidad
 - Comunicación: Hablamos, conocemos del otro
 - Coordinación: Nos ponemos de acuerdo, para no solaparnos.
 - Cooperación: No unimos para hacer lo nuestro conjuntamente
 - Colaboración: trabajamos juntos, planificamos juntos
- La Colegialidad es esta colaboración con compromiso compartido.

- Y *para qué*, para el gran principio compartido del trabajo, para garantizar el éxito de todas y cada uno, **INCLUSIÓN**. Así se empieza por cultura de centro.
- **CAPACIDADES INDIVIDUALES**, conocer la formación que tengo, mis fortalezas para ejercer la profesión, y mis puntos menos fuertes, que se complementa con un enfoque colegiado para aprender juntos y con corresponsabilidad.
- **COMPETENCIAS INSTITUCIONALES**, estamos en un sistema jerarquizado y estructurado, con diferentes estructuras en los diferentes planos y que se. Hemos de conocer bien esa regulación y tener una concreción de centro regula en los boletines oficiales y se concreta en los documentos de centro compartida, consensuada y asumida. Explícitamente expuesta en los documentos de centro.
- **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**. Una sociedad en constante avance y cambio requiere profesionales en constante estudio y avance profesional, Pues necesitamos herramientas, para realizar esta metacognición de nuestra imprescindible formación continua.



También es importante situar las CPD ante la avalancha de “propuestas de innovación educativa”. **¿Por qué trabajar en el centro CPD y no Aprendizaje Basado en Proyectos, Aprendizaje cooperativo, Gamificación...?**

La respuesta es clara, las Capacidades profesionales Docentes son una *herramienta* clave y potente para poder asumir cualquier proceso de innovación con calidad, estabilidad y compromiso social.



CPD, es preparar cómo aprender, es hacer consciente al profesorado sobre cómo mejorar en cualquier temática
ES APRENDER A PESCAR <<Metacognición profesional>>

3. EJEMPLIFICACIÓN DE ACTUACION EN CASO DE MEJORA

Tomemos como ejemplo el “Avance hacia una escuela más inclusiva” (aunque puede servir para cualquier otro aspecto a mejorar)

PASOS:		PARA:
0.- PASO PREVIO:	Conocer el perfil CPD del centro. Puntos fuertes y débiles, en cada dimensión	Aprovechar lo que hacemos bien Avanzar en lo que se ha de mejorar en CPD
1.- CONCRECIÓN DE LA MEJORA	<p>En Escuela Inclusiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - déficit detectados en proceso de Memoria de Autoevaluación - déficit detectado en cuestionario CPD - Análisis de la normativa (C. INSTITUCIONAL) y qué tenemos ya recogido en PEC y ROF <p>En CPD:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aspectos a mejorar en cada dimensión 	<p>Elaborar el Plan de Mejora:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Contenidos sobre Inclusión - Procedimiento, avance en CPD
2.- CÓMO AVANZAR.	<p>C. INDIVIDUAL: Detectar buenas prácticas en este campo, tanto internas como externas</p> <p>C. GESTION DEL CONOCIMIENTO: Paso de conocimiento implícito a explícito Combinación de conocimientos,</p> <p>C: COLEGIALIDAD: Conocer las buenas prácticas de compañeros/as</p> <p>CD. INDIVIDUALIDAD: Aplicar lo aprendido. Integrarlo en mi práctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado que cumplimenta ficha de prácticas de éxito (detallando conocimientos, destrezas, actitudes, actuaciones...) -Observar vídeos, estudiar documentos, ponencias profesorado externo. -Leer la explicación compas -Recibir la explicación del autor/a -Observar su trabajo en aula <p>Pasar conocimiento explícito a implícito</p>
3.- RESULTADO	<p>C. COLEGIALIDAD: En Eq. de ciclo/ Área competencial-Dto → ETCP</p> <p>C. INSTITUCIONALLIDAD: Claustro</p>	<p>Consensuar los avances Asumir compromisos mutuos con nuevas creencias, objetivos, prácticas...</p> <p>Revisión de PEC y ROF Llevarlo a normativa de obligado cumplimiento para todas y todos.</p>