



3.b. Identificación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento y la capacidad de las personas del Centro de Formación Profesional La Planilla.

Todas las personas tienen un conjunto de capacidades y conocimientos, innatos o adquiridos, que definen sus competencias para una determinada actividad y tienen una influencia decisiva en el desarrollo del puesto de trabajo y en el funcionamiento de una organización.

Por esto es fundamental que se produzca un ajuste óptimo entre las competencias de la persona y las requeridas por su puesto de trabajo.

En nuestro centro a la hora de adecuar conocimiento y competencias de las personas, al puesto de trabajo, tenemos en cuenta los siguientes aspectos:

- Conocimientos específicos, de carácter técnico, precisos para la correcta realización de las actividades, según normativa vigente.

- Habilidades y actitudes: valores profesionales, humanos y cristianos que se fomentan en el centro. Ver requisitos mínimos en entrevista de trabajo del Proceso de Gestión de recursos humanos (PS01).

Además, la formación permanente del personal, su actualización científica y metodológica constituyen una de las prioridades de la institución y somos conscientes de que, sólo con la implicación de las personas en su formación y preparación como profesionales, es posible la mejora del servicio educativo.

En este aspecto, el criterio del centro en relación a sus trabajadores es facilitarles la formación continua necesaria para el desarrollo de sus funciones bien a través de formación interna, y facilitando la asistencia a formación externa, prevista o no, en el Plan Anual.

Por ello la formación del personal está incluida dentro de Plan Estratégico del centro (Fig. 3b1).

| Línea Estratégica | Objetivo Estratégico | Acciones |
|---|---|--|
| Línea estratégica 1. Potenciar relaciones con empresas, entidades y otros organismos | 1.5. Incrementar nº de cursos de formación gratis a profesoras | Negociar planes de formación con los proveedores |
| | 1.6. Incrementar nº de cursos de formación gratis a alumnos | |
| Línea estratégica 7. Adaptación a las necesidades de los clientes | 7. 3. Realizar cursos de formación orientados a la actualización de los conocimientos del profesorado y a la prevención de los problemas de nuestros clientes | Buscar alternativas de formación para poder hacer frente a las necesidades de nuestros clientes. |
| | | Mantener el acuerdo con nuestros proveedores para que nos den formación a cambio de la compra de sus productos. |
| | | Controlar la oferta formativa que tengamos a nuestra disposición y realizar las acciones que nos parezcan más adecuadas en función de las necesidades de los clientes. |

Fig.3b1

El Proceso de Formación del Personal (PS09) con la evaluación de desempeño, que se realiza a los trabajadores, garantiza la identificación y adecuación del conocimiento y competencias de los mismos a las necesidades de la organización. Proceso **de Formación del Personal (PS09)**. La oferta formativa a la que el personal del centro accede cada año procede de distintas fuentes:

1. **Cursos ofertados por el CPR**, en septiembre, teniendo en cuenta los solicitados por los centros al finalizar el curso anterior.
2. Cursos de **actualización, algunos gratis o más económicos**, para profesoras y alumnas, negociados por los distintos departamentos con proveedores y casas comerciales.
3. Cursos gratuitos con **la Fundación Tripartita**.
4. Cursos ofertados desde **la Administración**.

5. Existe un **Plan de formación permanente** para el profesorado, de una hora semanal sobre aspectos relacionados con la Misión, Visión y Valores.

6. Formación en **calidad** cada quince días.

7. Se dispone de un tiempo, dentro del horario laboral, de **lectura personal** sobre temas relacionados con la educación y el desarrollo de la actividad del centro

8. **Grupos de trabajo** con el CPR y el CRIE

9. Otros: **congresos, ferias, jornadas...**

10. Desde la organización se estimula, anima e impulsa la ejecución de **iniciativas** propuestas por departamentos y profesores en lo que a planes, proyectos e innovaciones se refiere. Si es preciso se facilitan recursos, espacios, etc. (Ver 1.b).



En septiembre, tras estudio individual y por departamentos, se proponen y programan los cursos a realizar a lo largo curso escolar según impreso PS0901 "Planificación y evaluación cursos formativo"

Además, cada profesora puede acceder a todos los cursos no programados, que sean válidos para el desarrollo de sus funciones, aunque no estén en la programación y se le facilita la asistencia a los mismos, si coincide en horario de trabajo.

A lo largo del curso pueden surgir oportunidades de formación que en la medida de lo posible se llevan a cabo.

Como ejemplo de ello tenemos la visita al Centro de Formación Profesional Arangoya de Bilbao (curso 2008/09), para recibir orientación de cara a la implantación del Ciclo de Grado Superior de Educación Infantil, o la organización de las Jornadas de Imagen Personal (enero 2010) y las Jornadas de Educación infantil (marzo 2010), donde distintos profesionales nos acercaron a la realidad actual en ambos sectores.

Cuando llega una convocatoria relacionada con la formación se coloca en la sala de profesores, en el tablón de anuncios o sobre la mesa de reuniones. Si se trata de cursos que pueden afectar a un colectivo amplio, se informa de ello en las reuniones con el fin de potenciar la información y motivar a la participación.

Cuando se trata de cursos específicos relacionados con un Ciclo o área, además de su exposición, la Dirección acostumbra a comunicarlo personalmente a los profesores a los que va dirigida la convocatoria.

Además como centro concertado, los profesores cuentan con las ayudas individuales bianuales que la Administración ofrece para realizar cursos. Relacionada con la formación esta la suscripción a revistas, y revisión continua de las novedades existentes en el mercado relacionadas con las familias profesionales y con temas educativos, por ejemplo: Vida Estética, Peluquerías, Escaparatismo, Hacer Familia, etc.

En los dos últimos cursos se amplía la biblioteca del centro en más de 61 referencias relacionadas especialmente con temas educativos.

La evaluación y ajuste del Proceso de Formación del Personal es responsabilidad de su propietario que controla el correcto despliegue del mismo e identifica acciones de mejora, fruto

del análisis de los indicadores del mismo (Ver subcriterio7b):

- Satisfacción del personal con la formación que reciben y facilidades de formarse
- Número de horas de formación
- Porcentaje de profesores que realizan cursos de formación.
- Número de cursos que realiza cada profesora.
- Porcentaje de cursos con valoración positiva

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño forma parte de la encuesta de satisfacción que realizan los alumnos y consiste en valorar al profesor, de forma individual y por módulo impartido a través de los ítems:

- Materiales didácticos utilizados para las clases.
- Grado de orden y disciplina en clase.
- El profesor es justo e imparcial a la hora de calificar
- El nivel de exigencia en los exámenes es adecuado.
- En los exámenes se pregunta lo que se ha explicado en clase
- Las clases estaban bien preparadas
- El profesor ha puesto interés para que superáramos las dificultades de la asignatura
- Aspectos que se pueden mejorar.

El encargado de la tabulación de las encuestas transmite los resultados de todos los profesores a la Dirección del centro, que se los comunica al interesado, comentando con él los aspectos en que se puede mejorar el curso siguiente.

En el tablón de la sala de Juntas del profesorado se exponen los resultados conseguidos por el mejor, el peor y la media, como estímulo a la mejora continua.

Las encuestas de satisfacción, y el seguimiento que efectuamos de los indicadores de rendimiento son los instrumentos más destacados para la **Revisión y Evaluación** de la capacidad de las personas de la organización.

De los resultados sale la información para las áreas de mejora a incluir en el Plan de Mejora Anual.

Trabajo en equipo

Los líderes del Centro impulsan formas de organización que facilitan el trabajo en equipo, la colaboración e implicación de todo el personal en las actuaciones más importantes, por ejemplo la Promoción del centro. El logro de los objetivos es



un trabajo en equipo, aunque cada una sea responsable de su proceso.

Uno de los valores que promueve el centro es:

- Crear las condiciones necesarias para que los alumnos, profesores y personal no docente estén a gusto en el centro, fomentando el trabajo en equipo y estimulándoles para que sean competentes y se involucren en la actividad diaria. Anualmente se revisan las responsabilidades, encargos y tareas asignadas al personal, asegurando espacios, presupuestos y tiempos para la gestión de los proyectos incluidos en el plan anual.

La asignación de tareas de acuerdo con el plan anual, la creación de equipos de trabajo, la delegación de responsabilidades, apunta claramente a un sistema participativo.

El trabajo en equipo es una pauta del trabajo en el centro, que se pone de manifiesto por ejemplo, en los equipos de proceso, de mejora y en las reuniones (Figura1d1).

Los objetivos individuales y de equipo se revisan, evalúan y ajustan a través de las encuestas, la medición de resultados, las entrevistas y despachos con la dirección, sirviendo de información para la elaboración de mejoras en el Plan anual que se concretarán en la reunión de Programación Anual de septiembre.

| Curso | Medición y Aprendizaje | Mejoras |
|---------|--|---|
| 2007/08 | Mejores prácticas de otros centros Informe final de la evaluación externa del centro Asesoría externa Resultados encuestas Asistencia a cursos y jornadas Lectura de documentos | Encuesta de evaluación del desempeño. Incluir el orden día de las distintas reuniones en el cuaderno del profesor. |
| 2008/09 | Mejores prácticas de otros centros Informe final de la evaluación externa del centro Asesoría externa Resultados encuestas Asistencia a cursos y jornadas Lectura de documentos | Formación en cascada a través de mail ideas principales de las reuniones a que se asiste. Libros subvencionados: 6 al mes desde mayo 2007 Implantación del Grado Superior de Educación Infantil |
| 2009/10 | Lectura de documentos Benchmarking Arangoya | Jornadas de Imagen Personal Jornadas de Educación infantil |