



MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA

MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DE EXCELENCIA PARA EL DEPARTAMENTO DE
LA FAMILIA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

TABLA DE CONTENIDO

I. EL MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA	3
REFERENTES DEL MODELO	3
1. EL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2016-20 DE CASTILLA Y LEÓN	4
2. EL MARCO EUROPEO DE EVALUACIÓN: CAF EDUCACIÓN 2013	8
3. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN PARA CENTROS DE EXCELENCIA PROFESIONAL (CACEP).....	8
III. ESTRUCTURA DEL MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA	9
IV. LA PUNTUACIÓN EN EL MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA	9
PORQUÉ PUNTUAR	9
SISTEMA Y PROCEDIMIENTO DE PUNTUACIÓN	10
ESCALA DE PUNTUACIÓN PROPUESTA	11
V. EL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN Y EL PLAN DE ACCIONES DE MEJORA	11
OBJETIVO: LA MEJORA	12
ANEXO	13
MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DE EXCELENCIA PARA EL DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	13

I. EL MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA

Nuestro **MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA** [ver ANEXO] pretende servir de estímulo para la mejora de las actuaciones y procesos que se llevan a cabo en el Departamento de la Familia profesional de Administración y gestión en el ámbito de las enseñanzas de formación profesional. Estamos convencidos de que el autoconocimiento de las características que nos definen como Departamento de familia profesional constituye el punto de partida de cualquier posible proceso de mejora. Y necesitamos mejorar, no sabemos a ciencia cierta en qué todavía, pero lo haremos.

Creemos que la autoevaluación del Departamento, entendida como examen global y sistemático de nuestra forma de hacer y de los resultados que alcanzamos con relación a las actividades de excelencia establecidas para la certificación de Centro de Excelencia Profesional de la Junta de Castilla y León, nos facilitará la identificación de nuestros puntos fuertes y las posibles áreas de mejora que permitirán, a corto plazo, la concreción de estas en un Plan de acciones de mejora para el Departamento.

La elaboración de un **MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA** adaptado a nuestras singularidades persigue, fundamentalmente, tres objetivos básicos:

1. Facilitar la autoevaluación del Departamento con el fin de obtener un diagnóstico de su situación actual y determinar, en consecuencia, acciones de mejora que permitan la permanencia de su actividad docente dentro del marco de servicio público que presta nuestro Centro educativo.
2. Orientar, de forma paulatina, el desempeño de nuestros procesos de enseñanza y aprendizaje en base a un ciclo PDCA (Planificar, Desarrollar, Controlar y Actuar) de mejora continua.
3. Introducir al Departamento en la dinámica de la excelencia y la Calidad Total fomentando el uso de instrumentos de mejora de la planificación y la ejecución de sus procesos.

En la elaboración del mencionado modelo de autoevaluación hemos tenido en consideración dos circunstancias que explican, en buena medida, el resultado alcanzado:

- a. Las características que nos definen como Departamento de familia profesional.
- b. Los referentes metodológicos para el diseño de la estructura y el desarrollo funcional del modelo de autoevaluación.

REFERENTES DEL MODELO

El desarrollo del **MODELO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA**, y la base de su funcionamiento, tienen tres referentes fundamentales: un plan estratégico y dos herramientas de excelencia:

1. El Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León.
2. El modelo CAF EDUCACIÓN 2013 (versión específica para el sector educativo).
3. La herramienta *Cuestionario de autoevaluación para Centros de Excelencia Profesional (CACEP)* en la que se basa el modelo de certificación de Centro de Excelencia Profesional adoptado por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León para acreditar el nivel de excelencia de centros docentes que imparten enseñanzas de formación profesional en su ámbito de competencias.

1. EL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2016-20 DE CASTILLA Y LEÓN

El Plan general de F.P. 2016-2020 de Castilla y León constituye uno de los cuatro elementos básicos de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de la Junta de Castilla y León. Esta estrategia Integrada se estructura en base a cuatro planes:

- El Plan de Formación Profesional
- El Plan de empleo
- El Plan de prevención de riesgos laborales
- El Plan de igualdad y conciliación

En el Plan General de Formación Profesional se identifican cuatro áreas críticas asociadas a sus correspondientes objetivos estratégicos. A partir de cada objetivo se definen cuatro líneas estratégicas de actuación (L1, L2, L3 y L4) y en torno a cada línea se planifican diferentes programas operativos (PO), con acciones y medidas que tratan de contribuir a lograr conjuntamente los objetivos estratégicos establecidos en el Plan. Con estas acciones se intenta anticiparse a las demandas de personal cualificado de las empresas y ofrecer una formación ajustada a sus necesidades mediante una adecuada prospección permanente del sistema productivo.



ÁREAS CRÍTICAS IDENTIFICADAS EN EL PLAN GENERAL DE FP 2016-20

1. Avanzar en el desarrollo del sistema integrado de formación profesional [**Integra2**]
2. Hacer más atractiva la formación profesional [**Forma2**]
3. Potenciar la formación profesional a lo largo de la vida [**Cualifica2**]
4. El vínculo entre la formación profesional y las empresas [**Conecta2**]



O.E. 1. Avanzar en el desarrollo del sistema integrado de Formación Profesional con el fin de mejorar la gobernanza, eficiencia y eficacia del sistema en Castilla y León y potenciar el desarrollo de acciones integradas. **[Integra2]**

Para la consecución de este objetivo se establece la LÍNEA DE ACTUACIÓN 1 [L1]: *Formación Profesional Integrada; desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional: eficiencia y eficacia en la FP*. Esta L1 se concreta posteriormente en tres Programas Operativos (PO) diferentes.

O.E. 2. Hacer más atractiva y relevante la Formación Profesional, mejorando la calidad para proporcionar al alumnado una formación personal y una cualificación profesional que conlleve un alto grado de empleabilidad. **[Forma2]**

Para la consecución de este objetivo se establece la LÍNEA DE ACTUACIÓN 2 [L2]: *Jóvenes formados; FP: una apuesta de éxito*. La L2 se concreta en cinco Programas Operativos (PO) diferentes.

O.E. 3. Potenciar la Formación Profesional a lo largo de la vida para aumentar el nivel de cualificación profesional y la empleabilidad de la población en edad activa. **[Cualifica2]**

Para la consecución de este objetivo se establece la LÍNEA DE ACTUACIÓN 3 [L3]: *Cualificados; Formación Profesional a lo largo de la vida, permanente, flexible y abierta*. La L3 se desarrolla mediante seis Programas Operativos (PO) diferentes.

O.E. 4. Reforzar el vínculo entre los centros de Formación Profesional y las empresas para ajustar la oferta de Formación Profesional inicial a las necesidades de personal cualificado de los sectores productivos y potenciar el emprendimiento y el aprendizaje basado en el trabajo para facilitar la transición desde el centro de formación al empleo. **[Conecta2]**

Para la consecución de este objetivo se establece la LÍNEA DE ACTUACIÓN 4 [L4]: *Conectados con el empleo; la transición desde el centro de formación a la empresa*. Esta línea de actuación supone el desarrollo de cinco Programas Operativos (PO).

ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS DEL PLAN GENERAL DE F.P. (2016-20)

El análisis del Plan estratégico nos permite determinar aquellas actuaciones de mejora continua que pueden ser trasladadas, en forma de objetivos, a los procesos internos del Departamento de la Familia Profesional de Administración y gestión. Partiendo de este análisis, se indican a continuación aquellas actuaciones de desarrollo de los diferentes Programas Operativos (P.O.) del Plan que podemos identificar con actuaciones de excelencia y que se incorporarán, con alguna obvia adaptación, a nuestro **MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA**.

▪ **Programa operativo 03 [L1]: Aseguramiento de la calidad en los proveedores de Formación Profesional.**

Su objetivo específico es promover la cultura de mejora de la CALIDAD, la eficiencia y la eficacia del sistema de Formación Profesional en Castilla y León. Para alcanzar dicho objetivo se proponen, entre otras, las siguientes acciones:

A. Promoción de la implantación de modelos de gestión de la calidad total en todos los CIFP y otros centros proveedores de Formación Profesional a la vez que se promueve el desarrollo de mecanismos de aseguramiento y mejora de la calidad del sistema de Formación Profesional.

B. Desarrollo de planes y actuaciones de mejora en la gestión de los procesos en los centros de Formación Profesional.

▪ **Programa operativo 05 [L2]: Mejora de resultados y prevención de abandono en Formación Profesional inicial.**

Se trata de mejorar la tasa neta de abandono de los ciclos formativos, la tasa de promoción de primero a segundo y la de titulación y respaldar la finalización con éxito de los ciclos formativos de Formación Profesional Inicial como uno de los objetivos principales de la calidad. Y favorecer el retorno al sistema de formación a los jóvenes pertenecientes a grupos desfavorecidos, sin empleo, que lo abandonaron sin una cualificación acreditada. Entre las acciones propuestas destacan:

- A. Actividades de orientación del alumnado que quiere acceder a los ciclos de Formación Profesional Inicial para que su elección sea la más adecuada en función de sus necesidades motivacionales y de aprendizaje.
- B. Implantación de metodologías de enseñanza y aprendizaje adaptadas a las características del alumnado de Formación Profesional inicial.
- C. Desarrollo de cursos específicos que permitan reforzar y/o desarrollar, en su caso, los conocimientos que requieran aquellos alumnos que accedan desde los ciclos de grado medio a los ciclos de grado superior de forma directa.

▪ **Programa operativo 07 [L2]: Formación del profesorado de las especialidades vinculadas a la FP.**

Este programa operativo se propone incrementar la calidad de la actividad docente reforzando la formación permanente del profesorado de Formación Profesional y ampliar la participación del profesorado en las acciones formativas en empresas. Este plan lleva aparejadas, entre otras, las siguientes acciones:

- A. Detección de las necesidades de formación para la elaboración de un plan anual de formación del profesorado de Formación Profesional que garantice su actualización tecnológica y profesional.
- B. Realización de formación en modalidad a distancia on-line para flexibilizar los periodos de formación y ampliar la participación del profesorado en acciones de formación.

▪ **Programa operativo 10 [L3]: Formación profesional abierta y a distancia para personas adultas**

Este Programa operativo tiene como objetivo específico el de impulsar la Formación Profesional en régimen de enseñanza a distancia, con sistemas de tele-formación, para la obtención de títulos de Formación Profesional. Entre las acciones de desarrollo propuestas destacan las siguientes:

- A. Desarrollo de una oferta diversificada de ciclos formativos de Formación Profesional en régimen de educación a distancia online.
- B. Realización de cursos de formación de profesores-tutores y de gestores de plataforma, para la utilización y gestión de los recursos didácticos propios de la formación a distancia en plataformas de tele-formación y la gestión de usuarios.
- C. Actualización, adaptación y mejora cualitativa de los sistemas informáticos, materiales y recursos didácticos empleados al contexto de Castilla y León en la formación profesional inicial online.

▪ **Programa operativo 11 [L3]: Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación.**

Su objetivo específico se concreta en promover el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral

o vías no formales de formación en las diferentes familias profesionales atendiendo a las necesidades de las personas y del sistema productivo. Entre las acciones contempladas en este Programa operativo tenemos que indicar una en concreto:

A. Realización de nuevos cursos de habilitación de asesores y evaluadores.

▪ **Programa operativo 15 [L4]: Programa Aula-Empresa**

Como objetivos específicos de este plan operativo destacan la mejora de la calidad de la Formación Profesional, el fomento de la colaboración entre los centros educativos y las empresas de su entorno y la puesta en práctica de nuevos medios didácticos y recursos educativos favorecedores del aprendizaje del alumnado.

Principales acciones que debemos indicar:

A. Extensión del Programa Aula Empresa al conjunto de centros que imparten Formación Profesional, creación de redes para la realización de proyectos conjuntos y visibilidad de la Formación Profesional.

B. Puesta en marcha de un dispositivo de carácter regional que facilite la relación de los centros que imparten Formación Profesional inicial, del alumnado y los recién titulados con las empresas, así como la intermediación para la realización de prácticas en centros de trabajo.

▪ **Programa operativo 17 [L4]: Desarrollo de competencias clave transversales**

Se establece como objetivo específico de este plan operativo el refuerzo del desarrollo de competencias transversales que favorezcan la transición del centro de formación a la empresa, la movilidad, el espíritu emprendedor y la cultura innovadora del alumnado de Formación Profesional inicial. Para el desarrollo de este plan operativo corresponden, entre otras, las siguientes acciones:

A. Aprendizaje colaborativo basado en proyectos, fomentando la capacidad de resolución de problemas, la iniciativa, el pensamiento creativo y el trabajo en equipo.

B. Aprendizaje de idiomas, potenciando las actuaciones de bilingüismo en los centros de Formación Profesional y facilitando la participación del profesorado y del alumnado en cursos de idiomas.

C. Fomento del espíritu emprendedor mediante el desarrollo de acciones dentro del programa “aprende a emprender”.

D. Conocimiento de las TIC. Utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje de la Formación Profesional inicial, con formación específica del profesorado.

▪ **Programa operativo 18 [L4]: Prácticas en empresas (formación en centros de trabajo y prácticas con compromiso de contratación)**

Con el desarrollo de las acciones correspondientes a este plan operativo se espera mejorar el desarrollo de la formación en centros de trabajo (FCT) y de las prácticas en empresas. Acción más significativa:

A. Mejora del desarrollo del Módulo de F.C.T., asegurando un amplio desarrollo práctico de las competencias profesionales adquiridas a través de los módulos profesionales que componen cada ciclo formativo, con la colaboración de los agentes económicos y sociales.

2. EL MARCO EUROPEO DE EVALUACIÓN: CAF EDUCACIÓN 2013

Se trata de una herramienta de Gestión de la Calidad Total (TQM) basada en la idea de que los resultados excelentes en el rendimiento de una organización, en los usuarios, en el personal de la misma y en la sociedad se consiguen a través de líderes que dirigen la estrategia y la planificación, el personal, las alianzas, los recursos y los procesos. Fue desarrollada, originalmente, a finales de los años noventa por la Red Europea de Administraciones Públicas (EUPAN).



CAF se ofrece como una herramienta fácil de usar que facilita a las instituciones educativas del sector público de toda Europa el uso de técnicas de gestión de la calidad para mejorar su rendimiento.

Como herramienta de la Gestión de la Calidad Total, CAF suscribe los conceptos fundamentales de la excelencia como fueron definidos por el modelo de calidad total EFQM y los traduce al contexto CAF del sector público educativo con el objetivo de servir de herramienta de mejora del rendimiento de las instituciones públicas.

Aunque el descubrimiento de las fortalezas, de las áreas de mejora y de las acciones de mejora son los resultados más importantes de la autoevaluación, el sistema de puntuación desarrollado por CAF tiene cuatro objetivos principales:

1. Dar una indicación de la dirección que deben seguir las actividades de mejora.
2. Medir el propio progreso.
3. Identificar las buenas prácticas por la alta puntuación.
4. Encontrar socios válidos de los que aprender.

3. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN PARA CENTROS DE EXCELENCIA PROFESIONAL (CACEP)

Este modelo de certificación entiende la excelencia desde un enfoque centrado en el alumno. Esta idea facilita la adquisición, por parte del alumno, de las competencias y cualificaciones profesionales asociadas a sus estudios de formación profesional. Este enfoque, de carácter marcadamente holístico, se fundamenta en el establecimiento de alianzas con el mundo del trabajo, la implantación de pedagogías innovadoras y en el continuo desarrollo profesional del profesorado.

El CACEP establece cinco propósitos principales:

1. Identificar criterios de excelencia en los centros sostenidos con fondos públicos que imparten enseñanzas de formación profesional.
2. Servir como herramienta para los centros educativos que deseen mejorar la calidad y excelencia de su organización.
3. Fomentar el uso de instrumentos de mejora de la calidad de las organizaciones educativas.
4. Facilitar el “benchmarking” entre los centros de formación profesional sostenidos con fondos públicos.
5. Facilitar el autoconocimiento y la autogestión, así como la participación en procesos de colaboración con otros centros de excelencia profesional en España y en Europa.

Siguiendo las directrices establecidas en el dictamen del Comité consultivo de formación profesional de la Comisión Europea emitido el 3 de diciembre de 2018, la Consejería de

Educación de la Junta de Castilla y León ha adoptado, mediante la ORDEN EDU/122/2020, de 12 de febrero, por la que se regula la certificación de Centro de Excelencia Profesional para los centros docentes sostenidos con fondos públicos que impartan enseñanzas de formación profesional en la Comunidad de Castilla y León, este modelo de certificación para sus centros de formación profesional.

III. ESTRUCTURA DEL MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA

De igual forma que lo hace el CACEP, nuestro **MODELO DE AUTOEVALUACIÓN** contempla tres grupos de actividades de excelencia:

- Grupo I. Actividades de excelencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Grupo II. Actividades de excelencia de cooperación y colaboración.
- Grupo III. Actividades de excelencia de gobernanza.

Se ha procedido a adaptar, para cada uno de los grupos indicados, una batería de criterios asociados a las actividades que definen el nivel de excelencia de un centro de formación profesional, tomando como referencia el conjunto de características que identificó la Comisión Europea en el mapeo de centros (Plataformas de Centros de Excelencia Profesional. Comisión Europea) realizado en 2018 y 2019. Cada criterio viene definido en función de las tres **actividades típicas** que determinan o evidencian, a nuestro entender, su cumplimiento.

La estructura por criterios y actividades típicas de nuestro modelo facilita que la autoevaluación del Departamento permita:

- a) Conocer la situación en la que se encuentra el Departamento.
- b) Encontrar evidencias del cumplimiento de los diferentes criterios.
- c) Orientar la gestión del Departamento hacia la mejora continua.
- d) Realizar una autoevaluación enfrentándonos a un conjunto de criterios que han sido aceptados a nivel europeo.
- e) Tener a nuestra disposición un instrumento para planificar y dirigir las actividades de mejora.
- f) Identificar e integrar en la actividad normal del Departamento distintas iniciativas de mejora de la calidad.

IV. LA PUNTUACIÓN EN EL MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA

PORQUÉ PUNTUAR

La razón de ser del modelo es la detección de puntos fuertes y áreas de mejora de nuestro Departamento, fundamentalmente las áreas de mejora críticas, para poder elaborar planes de mejora. En nuestro caso, el establecer un sistema de puntuación no resulta prioritario aunque, y ahí radica su validez, resultará útil a la hora de priorizar actuaciones con relación a las áreas de mejora críticas y para poder comparar resultados a lo largo del tiempo.

El asignar una puntuación a cada una de las actividades que vienen a definir los diferentes criterios que componen el cuestionario de autoevaluación, persigue tres objetivos:

1. Poder identificar puntos fuertes y áreas de mejora en la gestión del Departamento.
2. Obtener información sobre la dirección a seguir para el desarrollo de acciones de mejora.

2. Al realizar autoevaluaciones periódicas se podrá medir el propio progreso en relación con la consecución del objetivo de mejora continua.

SISTEMA Y PROCEDIMIENTO DE PUNTUACIÓN

Sería recomendable una actividad evaluadora individual, de carácter previo, por parte de cada uno de los componentes del Departamento con atribución docente en las enseñanzas de formación profesional. Entendemos, en todo caso, que el éxito o fracaso del proceso de autoevaluación dependerá del nivel de compromiso alcanzado y del nivel de responsabilidad compartida entre los miembros del Departamento.

En esta evaluación individual se otorgará una puntuación de 0 a 100 a cada una de las actividades que vienen a constituir cada criterio y una puntuación total a cada criterio evaluado. Se trata de valorar la existencia de evidencias del cumplimiento de la actividad evaluada y la consecución del criterio de excelencia propuesto. Es preciso observar que, en principio, nuestro **MODELO ISAn DE AUTOEVALUACIÓN PARA LA MEJORA** no permite valorar ni puntuar, para cada criterio y actividad típica, las fases características del ciclo PDCA (Planear, Hacer, Comprobar y Actuar). No está pensado, con su actual configuración y debido a su sencillez, para ello.

Inmediatamente después de las evaluaciones individuales, los profesores del Departamento, dirigidos por el jefe del Departamento, deben reunirse y consensuar la puntuación de cada actividad propia y de cada criterio, así como los puntos fuertes y las áreas de mejora detectadas en la autoevaluación.

En cada criterio de excelencia se indican tres actividades típicas y su correspondiente valoración con relación a las evidencias de su cumplimiento. La escala de evidencias queda establecida en tres tramos (o “cajas”) que expresan el nivel de cumplimiento de la actividad:

- Sin evidencia o evidencia poco clara
- Evidencia
- Evidencia total

En relación con el procedimiento de puntuación, cabe decir que se debe comenzar a puntuar eligiendo una de las tres cajas que se proponen para cada actividad del criterio evaluado. Las puntuaciones se van a realizar con múltiplos de diez (en la mayoría de los modelos de calidad se realizan con múltiplos de cinco) ya que se considera que precisar o afinar más no aportaría información relevante.

CRITERIO 5: CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD				
PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS				
ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El profesorado del departamento desarrolla actividades en las que se plantea un reto creativo o innovador para el alumnado que permita su resolución (o mejora) a partir del aprendizaje desarrollado en uno o varios módulos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PUNTUACIÓN	30			30
El departamento mantiene actualizadas las programaciones didácticas de los ciclos formativos con el objetivo de formar al alumnado en las innovaciones profesionales, sociales, científicas y académicas correspondiente a su ámbito profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
PUNTUACIÓN			90	90
El profesorado del departamento implementa metodologías activas e integradoras para crear un ambiente propicio para el aprendizaje basado en la confianza y la participación, incentivando el pensamiento crítico, creativo, reflexivo e innovador y favoreciendo el aprendizaje significativo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PUNTUACIÓN		70		70
PUNTOS TOTALES				190

Una vez seleccionada la caja adecuada nos debemos situar en el valor o valores centrales de la misma. Y será en este momento cuando se deba decidir, en función del nivel de cumplimiento de la actividad evaluada, si debemos elegir algún valor central o corregirlo hacia arriba (valores a la derecha) o hacia abajo (valores a la izquierda). Esa será la

puntuación definitiva obtenida para la actividad típica que se ha evaluado. A continuación, se anotará la puntuación obtenida por cada actividad evaluada en la casilla de la derecha y se sumarán los puntos totales asignados al criterio objeto de evaluación.

ESCALA DE PUNTUACIÓN PROPUESTA

Teniendo como referencia los niveles de certificación y las exigencias de realización de las actividades de excelencia profesional que establece la ORDEN EDU/122/2020, de 12 de febrero, por la que se regula la certificación de Centro de Excelencia Profesional, se propone la siguiente escala de puntuación:

	PUNTUACIÓN MÍNIMA POR GRUPO DE ACTIVIDADES EXCELENTES	
NIVEL INICIAL DE EXCELENCIA	GRUPO I	800 PUNTOS
	GRUPO II	700 PUNTOS
	GRUPO III	400 PUNTOS
NIVEL AVANZADO DE EXCELENCIA	GRUPO I	1.300 PUNTOS
	GRUPO II	800 PUNTOS
	GRUPO III	400 PUNTOS
NIVEL ALTO DE EXCELENCIA	GRUPO I	1.800 PUNTOS
	GRUPO II	1.100 PUNTOS
	GRUPO III	700 PUNTOS

Independientemente de si la puntuación alcanzada en el cuestionario de autoevaluación conduce o no a lograr un nivel determinado de excelencia, lo importante de dicha puntuación es que proporciona información para priorizar actuaciones con relación a las áreas de mejora críticas y para comparar resultados a lo largo del tiempo.

V. EL INFORME DE AUTOEVALUACIÓN Y EL PLAN DE ACCIONES DE MEJORA

Una vez finalizada la fase de puntuación, el jefe del Departamento deberá redactar un informe con los resultados de la autoevaluación. Este informe contendrá, al menos, la siguiente información:

- Las puntuaciones obtenidas para cada uno de los criterios.
- Los puntos fuertes y las áreas de mejora detectadas, para cada criterio, en la reunión del profesorado celebrada inmediatamente después de las evaluaciones individuales. En este momento se deberá proceder a la Identificación de las áreas críticas de mejora, es decir, a identificar aquellas áreas que resultan cruciales para el Departamento y sobre las cuales se deben realizar acciones de mejora para la corrección de los elementos negativos más relevantes. Lo más probable es que nos encontremos con muchas áreas de mejora lo cual obligará a establecer criterios para su priorización.

El procedimiento de autoevaluación no concluye al finalizar la redacción del informe de autoevaluación. Debe ir más allá, debe conducir a la confección de un PLAN de mejora del Departamento constituyéndose este, como es lógico, en el principal objetivo del plan de

autoevaluación. Conviene recordar que la autoevaluación, independientemente de la puntuación alcanzada, va a permitir, en todo caso, que el Departamento pueda llevar a cabo acciones de y para la mejora continua.

OBJETIVO: LA MEJORA

El objetivo básico de la autoevaluación no termina en ella. El objetivo que marca la senda a seguir es la mejora. Si descubrimos mejoras, pero no las llevamos a la práctica, nos habremos quedado en el mismo sitio en el que estábamos. La búsqueda de la excelencia en el ejercicio de nuestra práctica docente no puede centrarse en la realización de actos aislados; la excelencia no es un acto, es un hábito.

ANEXO

**MODELO DE AUTOEVALUACIÓN DE EXCELENCIA PARA EL DEPARTAMENTO
DE LA FAMILIA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**

GRUPO I

ACTIVIDADES DE EXCELENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

CRITERIO 1. APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA, FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL Y CONTINUA

¿Impartimos nuestras enseñanzas de formación profesional inicial siguiendo los principios del aprendizaje a lo largo de la vida?

Cumplir este criterio implica desarrollar el principio de aprendizaje a lo largo de la vida mediante una oferta que contemple tanto a la población joven como a la población adulta.

El Departamento, en la búsqueda de la EXCELENCIA, debe adoptar el principio de aprendizaje a lo largo de la vida. Por ello, y como extensión de nuestro centro, asumir este principio debe conducir a que el departamento desarrolle ofertas educativas que van más allá de las enseñanzas de formación profesional inicial. Existe la posibilidad de que un centro educativo de formación profesional pueda impartir ciclos de formación profesional inicial y también otros programas formativos dirigidos a la población adulta.

CRITERIO 1: APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA, FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL Y CONTINUA

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento oferta enseñanzas de formación profesional a distancia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
Desde el departamento se desarrollan ofertas educativas a demanda de empresas y organizaciones colaboradoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento desarrolla enseñanzas en oferta parcial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 2. ORIENTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

¿Proporcionamos servicios de orientación o asesoramiento, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación?

Cumplir este criterio implica prestar servicios de orientación profesional y asesoramiento en materia de acreditación de competencias profesionales adquiridas a lo largo de la vida por vías no formales o informales de formación. Esta información y orientación facilitará que las personas puedan tomar una decisión fundamentada sobre su participación en el procedimiento de acreditación, así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo. Las administraciones competentes deben garantizar la formación y actualización de los orientadores y de otros profesionales de las Administraciones educativas y laborales, para el desarrollo de las funciones propias de su cometido.

No obstante, la prestación de este servicio no requiere la designación del centro como sede para el desarrollo de convocatorias del procedimiento de acreditación de competencias. Los centros educativos pueden informar de manera sistematizada sobre este procedimiento a través de los orientadores y de otros profesionales.

CRITERIO 2: ORIENTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento presta servicios de información y orientación sobre el procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación sin participar en las fases de asesoramiento y evaluación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento proporciona servicios de información y orientación sobre la validación y/o acreditación de competencias a personas no matriculadas en las enseñanzas del centro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
Al menos dos miembros del departamento han completado la formación convocada por un organismo competente sobre acreditación de competencias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 3. INNOVACIÓN CURRICULAR Y PEDAGÓGICA ENFOCADA AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

¿Desarrollamos el currículo de forma innovadora facilitando así el desarrollo de competencias de tipo técnico y llevamos a cabo actuaciones dirigidas al desarrollo de las competencias clave contempladas en los marcos europeos de competencias, especialmente la competencia digital y el emprendimiento?

Cumplir este criterio implica reconocer la necesidad de mantenerse al día, no solo con los cambios en las necesidades de habilidades técnicas de la industria, sino también con las competencias transversales, a veces denominadas competencias del siglo XXI. Es habitual que los centros incorporen estas competencias en sus programas a menudo iniciados a través de proyectos individuales financiados como actividades de innovación. La competencia de aprender a emprender destaca en este tipo de actuaciones.

CRITERIO 3: INNOVACIÓN CURRICULAR Y PEDAGÓGICA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento desarrolla o participa en proyectos de innovación educativa que lleven asociados un cambio metodológico que incida en el desarrollo de las competencias clave.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
Se utiliza una metodología que relaciona los resultados de aprendizaje de los módulos con las competencias clave en al menos el 25% de las enseñanzas impartidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
La metodología utilizada relaciona los resultados de aprendizaje de los módulos con la competencia digital en al menos el 25 % de las enseñanzas impartidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 4. METODOLOGÍA INNOVADORA CENTRADA EN EL ALUMNADO

¿Empleamos metodologías de enseñanza y aprendizaje innovadoras centradas en el alumnado como el aprendizaje basado en proyectos o retos, así como tecnologías digitales como soporte del proceso de enseñanza y aprendizaje?

El cumplimiento de este criterio supone el empleo de metodologías de enseñanzas y aprendizaje innovadoras centradas en el alumnado, incluyendo el aprendizaje basado en proyectos con referencia en las competencias profesionales, así como tecnologías digitales como soporte del proceso de enseñanza y aprendizaje.

La innovación en el proceso de enseñanza y aprendizaje puede contemplar desde cambios singulares en la formación práctica, en respuesta a las necesidades de habilidades y destrezas de los jóvenes o de trabajadores de sectores productivos concretos, hasta la incorporación de métodos de aprendizaje electrónicos, formación online, aulas virtuales o simuladores.

CRITERIO 4: METODOLOGÍA INNOVADORA CENTRADA EN EL ALUMNADO

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento dispone de acceso al aula virtual del centro y es utilizada por todo el profesorado y al menos el 50 % del alumnado de formación profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
La metodología y los recursos se basan en el desarrollo de proyectos o retos que afectan conjuntamente a dos o más módulos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El centro utiliza metodologías en las que se incluyen recursos didácticos asociados a la tecnología disruptiva (Industria 4.0, intervenciones simuladas u otras tecnologías innovadoras).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 5. CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

¿Fomentamos la excelencia del alumnado con acciones específicas destinadas a desarrollar su capacidad de innovación y su potencial creativo?

Cumplir este criterio requiere de la puesta en práctica de actuaciones dirigidas específicamente al desarrollo de la capacidad de innovación y la creatividad del alumnado de formación profesional. Pero para que la innovación y la creatividad formen parte del quehacer del profesional es necesario que los centros de formación, los departamentos de familia profesional y su profesorado orienten sus metas, fines y objetivos hacia la formación de profesionales creativos e innovadores.

Por su parte, el profesorado del departamento debe ser también creativo e innovador, con dominio del contenido formativo y de estrategias didácticas para generar en su alumnado dicha actitud. Es preciso que el proceso de enseñanza de la formación profesional ponga en práctica metodologías activas e integradoras creando, de esta forma, un ambiente propicio para el aprendizaje basado en la confianza y la participación e incentivando el pensamiento crítico, reflexivo, creativo e innovador.

CRITERIO 5: CAPACIDAD DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El profesorado del departamento desarrolla actividades en las que se plantea un reto creativo o innovador para el alumnado que permita su resolución (o mejora) a partir del aprendizaje desarrollado en uno o varios módulos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento mantiene actualizadas las programaciones didácticas de los ciclos formativos con el objetivo de formar al alumnado en las innovaciones profesionales, sociales, científicas y académicas correspondiente a su ámbito profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El profesorado del departamento implementa metodologías activas e integradoras para crear un ambiente propicio para el aprendizaje basado en la confianza y la participación, incentivando el pensamiento crítico, creativo, reflexivo e innovador y favoreciendo el aprendizaje significativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 6. FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

¿Desde el departamento se promueve la participación del profesorado en acciones de formación permanente, tanto genéricas en referencia a metodologías u otras cuestiones pedagógicas, como específicas relacionadas con las técnicas propias de las enseñanzas de formación profesional que impartimos?

Cumplir con lo establecido en este criterio implica disponer de un plan para la formación continua del profesorado del departamento. La formación profesional requiere un profesorado con conocimientos avanzados que sea capaz de trabajar con un alto nivel de autonomía profesional y dentro de una cultura de colaboración. La formación continua del profesorado de las especialidades vinculadas a las enseñanzas de formación profesional es un factor clave de la calidad del sistema de formación. Los profesores del departamento deben mantenerse actualizados con relación a sus habilidades pedagógicas y técnicas.

CRITERIO 6: FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento dispone de un plan de formación para su profesorado en el que se establecen itinerarios diferenciados en atención al perfil docente del mismo (profesores técnicos y de secundaria).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento facilita la participación del profesorado en actividades formativas asumiendo responsabilidades docentes por ausencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
Al menos el 50% del profesorado del departamento ha participado en alguna acción formativa durante el último curso escolar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 7. VISUALIZACIÓN DE LA EXCELENCIA

¿Promovemos campañas y actividades con el fin de favorecer el atractivo de nuestros ciclos formativos y la visualización de las oportunidades laborales que proporcionan las cualificaciones profesionales asociadas a nuestras enseñanzas?

Cumplir con lo establecido en este criterio implica llevar a cabo acciones encaminadas a mostrar las destrezas y habilidades que se adquieren a través de los estudios de formación profesional, así como el nivel de competencia que se alcanza, con el fin de mejorar el atractivo que estos estudios tienen para la población joven.

En Castilla y León se desarrollan jornadas provinciales de difusión de la Formación Profesional, ferias y campeonatos de competencias profesionales cuyo objetivo es dar a conocer la oferta de enseñanzas de los centros educativos y la empleabilidad que los estudios de formación profesional proporcionan.

CRITERIO 7: VISUALIZACIÓN DE LA EXCELENCIA

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento participa en las jornadas provinciales de difusión de la Formación Profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento organiza jornadas de puertas abiertas para difusión de la Formación Profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento y el centro difunden a través de redes sociales o medios de comunicación su oferta de enseñanzas y la empleabilidad de los estudios de formación profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 8. AJUSTE CON EL SISTEMA PRODUCTIVO

¿Hemos establecido en el departamento sistemas de seguimiento de nuestro alumnado titulado que nos permitan obtener información sobre su inserción laboral y sobre los conocimientos y competencias que se exigen en el mercado laboral, con el fin de lograr un mayor ajuste entre las enseñanzas que impartimos y las necesidades cambiantes del mercado laboral?

El mercado laboral manifiesta cambios continuos en la actividad productiva que requieren nuevas conocimientos teóricos y destrezas de tipo práctico. La aplicación de estos conocimientos a las nuevas situaciones de trabajo conlleva la necesidad del desarrollo de nuevas competencias profesionales. La digitalización de los procesos productivos y la aparición de nuevas tecnologías generan cambios en los sistemas productivos que ponen de manifiesto la necesidad de mantener actualizado el proceso formativo. El seguimiento de la inserción del alumnado titulado, así como el grado de satisfacción con el desarrollo de las competencias adquiridas y el conocimiento de las carencias formativas detectadas, constituyen elementos básicos para tomar decisiones de ajuste y mejora de la acción formativa desarrollada en el departamento.

Cumplir con lo establecido en este criterio implica disponer de un sistema de seguimiento de la situación laboral del alumnado titulado y del grado de correspondencia de la formación que ha recibido con las competencias necesarias en los puestos de trabajo.

CRITERIO 8: AJUSTE CON EL SISTEMA PRODUCTIVO

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	TOTAL
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento recopila datos de la inserción laboral de sus alumnos titulados realizando el análisis de los mismos y prevé actuaciones en base a ese análisis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento dispone de una bolsa de empleo con datos de sus alumnos titulados y de sus expectativas laborales que facilita la conexión entre las empresas y los titulados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
Al menos un 50% del alumnado titulado se encuentra trabajando en empresas de la misma provincia en la que se encuentra el centro docente o en empresas ubicadas a menos de 50 km.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

GRUPO II
ACTIVIDADES DE EXCELENCIA DE COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN

CRITERIO 9. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

¿Contribuimos, de alguna forma, a la creación y a la transferencia de conocimientos en colaboración con otros centros de formación profesional, universidades o empresas?

Cumplir con este criterio implica la creación y difusión de conocimiento mediante la cooperación con centros de innovación, centros de difusión de tecnología e incubadoras de empresas. Se trata de actuaciones tendentes a fomentar la colaboración con otros departamentos de la familia profesional, con empresas y con universidades con el objetivo de desarrollar nuevas estrategias y metodologías didácticas y nuevos entornos de aprendizaje, todo ello como respuesta a las demandas del mercado y a los nuevos desarrollos tecnológicos.

CRITERIO 9: TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	ESCALA			PUNTOS
	0-10-20-30 SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	40-50-60-70 EVIDENCIA	80-90-100 EVIDENCIA TOTAL	
El departamento organiza visitas de estudio, programas y cursos informales de capacitación en función de las necesidades y en colaboración con otros centros educativos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento colabora con empresas o centros de enseñanza superior para desarrollar nuevos conocimientos y productos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento organiza jornadas técnicas relacionadas con las enseñanzas de formación profesional que imparte dirigidas a alumnado, profesorado y empresas de su entorno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 10. INNOVACIÓN APLICADA Y ASISTENCIA TÉCNICA A PYMES

¿Colaboramos con las pequeñas y medianas empresas en proyectos de innovación en los que participan nuestros estudiantes y nuestro profesorado y les brindamos asistencia técnica o de formación para la cualificación o recualificación de sus trabajadores?

Cumplir este criterio implica el desarrollo de proyectos de innovación que constituyen una posibilidad real de colaboración y cooperación entre los centros y departamentos de formación profesional y las pequeñas y medianas empresas (PYME). Estas actuaciones de cooperación y colaboración pueden ir encaminadas a dos objetivos básicos. Por una parte, a proporcionar asistencia técnica y a evaluar las necesidades de las empresas en el ámbito de la cualificación de sus trabajadores y, por otra, a mejorar la calidad de la formación profesional y la empleabilidad a través de una mayor vinculación de los centros docentes con las empresas, entidades empresariales, instituciones y profesionales autónomos del entorno productivo mediante el desarrollo de actividades como el Programa Aula-Empresa.

CRITERIO 10: INNOVACIÓN APLICADA Y ASISTENCIA TÉCNICA A PYMES

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento participa en proyectos de innovación empresarial y tecnológica con empresas de su entorno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento, a través de la participación del centro educativo, desarrolla alguna modalidad de proyectos del Programa Aula-Empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
Han resultado premiados proyectos de innovación realizados en el departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 11. COLABORACIÓN CON EMPRESAS

¿Nuestro profesorado ha realizado estancias formativas en empresas o ha colaborado con ellas para el desarrollo de nuevos programas formativos del departamento?

Las relaciones entre los departamentos de familia profesional y las empresas se refuerzan con actuaciones que implican la transferencia de conocimiento entre ambos. Este intercambio de conocimiento se concreta, habitualmente, en el desarrollo de estancias del profesorado en las empresas para formarse, como una modalidad de formación permanente, o en la intervención de trabajadores de las empresas colaboradoras en determinadas acciones formativas dirigidas al profesorado o alumnado de los centros educativos.

CRITERIO 11: COLABORACIÓN CON EMPRESAS

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El profesorado del departamento recibe formación específica relacionada con el ciclo formativo que imparte por parte de alguna empresa del sector.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El profesorado del departamento realiza estancias formativas en empresas según convocatorias de la Administración autonómica o del Estado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento colabora con empresas de su entorno para incorporar en el proceso educativo el conocimiento de la actividad laboral de esas empresas, contando con la participación de trabajadores cualificados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 12. APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS

¿Apoyamos, desde el departamento, el desarrollo de los proyectos de emprendimiento de nuestros alumnos graduados y el de los restantes alumnos de formación profesional de nuestro centro?

El desarrollo de la capacidad de emprendimiento forma parte de la formación que recibe el alumnado en el centro de formación profesional. No obstante, la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras suele llevarse a cabo una vez que el alumnado termina los estudios, perdiendo la relación con el centro en el que se ha formado.

El cumplimiento de este criterio supone que el departamento proporciona apoyo al desarrollo de proyectos de emprendimiento innovadores iniciados por graduados del centro educativo, con especial atención a los del departamento, incluso cuando estos ya han finalizado los estudios en el centro y durante su tránsito al sistema productivo, asesorando al emprendedor en aspectos técnicos relacionados con el contenido formativo recibido.

CRITERIO 12: APOYO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento pone a disposición del alumnado de formación profesional emprendedor, asesoramiento y apoyo para que puedan poner en marcha sus iniciativas empresariales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El profesorado del departamento informa al alumnado de formación profesional de los recursos públicos disponibles de asesoramiento y apoyo realizando visitas a entidades o jornadas informativas para que puedan poner en marcha empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
Se desarrollan diferentes actividades específicas para fomentar el emprendimiento entre los alumnos de Formación Profesional. .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 13. ESTRATEGIAS DE INTERNACIONALIZACIÓN

¿Hemos desarrollado en el departamento estrategias de internacionalización para fomentar la movilidad transnacional de alumnado y del profesorado de formación profesional del departamento en el marco del programa Erasmus+ o de otros programas de movilidad transnacional?

Las actividades internacionales deben ser percibidas como un medio para ampliar los horizontes de los estudiantes y ofrecer oportunidades para comprometerse con las últimas ideas en relación con las innovaciones en la industria y en la organización de empresas, así como en la enseñanza y el aprendizaje. La mayor parte de la actividad internacional tiene lugar en Europa e implica la movilidad del personal y los estudiantes, y la participación en proyectos de desarrollo europeos.

En Castilla y León un Consorcio de movilidad internacional, constituido por más de 100 centros de formación profesional de las nueve provincias de la Comunidad, gestiona las

movilidades Erasmus K1 del alumnado de formación profesional para el desarrollo de la formación práctica en los países de la Unión Europea.

CRITERIO 13: ESTRATEGIAS DE INTERNACIONALIZACIÓN

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
Los miembros del departamento participan en experiencias de intercambio entre profesores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El centro, por iniciativa del departamento, lidera o participa como socio en proyectos de movilidad (KA1) u otros proyectos de cooperación y desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento participa en proyectos de cooperación transfronteriza a través de las redes sociales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 14. DESARROLLO LOCAL

¿El departamento colabora en el desarrollo de estrategias de innovación y/o desarrollo económico a nivel local para cooperar de manera proactiva a la innovación y el crecimiento económico?

Los planes de desarrollo local exigen una armónica relación entre los operadores públicos y privados y las organizaciones comunitarias, trabajando para alcanzar objetivos comunes que son parte de la responsabilidad o el compromiso legal o social de una determinada institución. De igual forma, la consecución de las metas del sistema de formación profesional exige el trabajo coordinado a nivel regional y local, la colaboración entre los centros de formación profesional, las administraciones, las empresas y las asociaciones empresariales, así como del resto de componentes de la comunidad educativa y productiva en el plano local.

CRITERIO 14: DESARROLLO LOCAL

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento desarrolla el módulo profesional de FCT en empresas situadas en un radio de 40 kilómetros al centro educativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento desarrolla el currículo de sus ciclos formativos teniendo en cuenta las necesidades trasladadas por las empresas del entorno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento oferta formación específica a los trabajadores de las empresas de su entorno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

GRUPO III
ACTIVIDADES DE EXCELENCIA DE GOBERNANZA

CRITERIO 15. MODELO ORGANIZATIVO

¿Se fomenta, desde el departamento, la implantación de un modelo organizativo que fomente la participación efectiva en la vida del centro de los representantes de empresas, autoridades locales y agentes sociales?

Más allá de la estructura formal que contempla la normativa vigente, este criterio implica desplegar el modelo organizativo del Centro de forma efectiva, implicando a las empresas, autoridades locales y agentes sociales en los proyectos formativos del centro.

Los acuerdos con empresas o asociaciones de empresas para el desarrollo de proyectos conjuntos, como los de formación profesional dual o proyectos llevados cabo en el marco del programa Aula-Empresa facilitan el acercamiento entre el centro y las empresas del entorno y la participación en la vida de los centros educativos. De igual forma, la colaboración con la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de León adquiere gran importancia ya que puede colaborar en los programas de formación establecidos por el centro educativo y en la organización de la formación práctica en los centros de trabajo (FCT) y en las acciones e iniciativas formativas de la Formación Profesional Dual, en especial en la selección y validación de centros de trabajo y empresas y en la designación y formación de los tutores de los alumnos.

CRITERIO 15: MODELO ORGANIZATIVO

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El centro, por mediación del departamento, tiene firmado acuerdos con empresas en los que ha actuado como intermediaria la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de León.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento desarrolla proyectos de formación profesional dual en el que ha actuado como intermediaria la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de León.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento tiene algún proyecto seleccionado en la correspondiente convocatoria del Programa Aula-Empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 16. GESTIÓN DE CALIDAD

¿El centro educativo, por iniciativa del departamento, tiene implantado un mecanismo de gestión de calidad basado en estándares nacionales o internacionales, como la norma International Organization for Standardization (ISO) o modelos de excelencia como el de la European Foundation for Quality Management (EFQM)?

La gestión de calidad debe ser una de las máximas preocupaciones de las instituciones de Formación Profesional. Se trata de una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una organización en satisfacer al usuario o cliente. Los centros de formación profesional que incorporan la filosofía de gestión de calidad actúan sobre sus procesos,

definiéndolos, documentándolos y verificando que se desarrollan de una forma sistemática y consistente. La gestión por procesos puede definirse como una forma de enfocar el trabajo, donde se persigue el mejoramiento continuo de las actividades de una organización mediante la identificación, selección, descripción, documentación y mejora continua de los procesos.

CRITERIO 16: GESTIÓN DE CALIDAD

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento autoevalúa su actividad en alineación con el modelo de excelencia de EFQM.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento, teniendo en consideración la gestión del centro educativo, identifica sus procesos clave estableciendo el correspondiente mapa de procesos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento desarrolla las actividades de sus procesos clave bajo el paradigma de la gestión por procesos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				

CRITERIO 17. FINANCIACIÓN

¿Utiliza el departamento instrumentos y fuentes de financiación complementarios como los asociados a fondos de la Unión Europea, a acciones para el fomento de alianzas estratégicas y desarrollo de proyectos de innovación en el marco del programa Erasmus+, a proyectos de investigación aplicada o a planes de dotación de infraestructuras y equipamiento para modernizar los centros?

Cumplir con este criterio implica tener establecidos sistemas o mecanismos de cofinanciación pública y privada para el desarrollo de proyectos del departamento o de dotación de equipamiento y materiales, dotando al departamento de recursos complementarios que ayuden a mejorar la calidad de la formación que proporcionan a los alumnos.

CRITERIO 17: FINANCIACIÓN

PANEL DE ACTIVIDADES Y EVIDENCIAS

ESCALA	0-10-20-30	40-50-60-70	80-90-100	PUNTOS
	SIN EVIDENCIA O POCO CLARA	EVIDENCIA	EVIDENCIA TOTAL	
El departamento recibe donaciones de equipamiento procedentes de empresas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento participa en proyectos Erasmus+ para la movilidad de estudiantes y docentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
El departamento participa en proyectos, nacionales o europeos, que tienen por objeto integrar actividades de innovación o de especialización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Puntuación				
PUNTOS TOTALES				



Objetivo 1. Promover la implicación, colaboración y confianza de todos los sectores implicados para lograr una FP creadora de valor.

Objetivo 2. Incorporar de manera estable a empresas, interlocutores sociales y otros organismos en el Observatorio Nacional de las Cualificaciones.

Objetivo 3. Acortar los procedimientos de diseño de las cualificaciones.

Objetivo 4. Disponer de las ofertas formativas asociadas a las nuevas cualificaciones de manera rápida.

Objetivo 5. Facilitar la diversificación de itinerarios formativos, atendiendo a las características de cada entorno productivo y de los intereses personales.

Objetivo 6. Ampliar el Catálogo de títulos de FP, incorporando titulaciones asociadas a sectores emergentes, en especial las relacionadas con la digitalización de la economía.

Objetivo 7. Desarrollar el modelo de FP Dual.

Objetivo 8. Promover la modalidad a distancia o en línea de FP, que haga compatible circunstancias personales y laborales con la formación.

Objetivo 9. Facilitar una oferta modular que permita acumular o completar la formación que da opción a un título de FP o un certificado de profesionalidad.

Objetivo 10. Mejorar la accesibilidad de los procedimientos de acreditación de competencias profesionales.

Objetivo 11. Desarrollar un procedimiento de acreditación de competencias básicas –no profesionales– dirigido a personas adultas.

Objetivo 12. Promover la formación especializada del profesorado.

Objetivo 13. Ampliar la movilidad del profesorado entre CCAA y a nivel europeo y transnacional.

Objetivo 14. Impulsar la innovación, tanto tecnológica como metodológica.

Objetivo 15. Mejorar la orientación profesional en el sistema educativo.

Objetivo 16. Diseñar un Sistema de Calidad de la FP del sistema educativo.