

2015

# La formación permanente del profesorado en y desde el Centro Educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León



Junta de  
Castilla y León



Grupo de Trabajo: INVESTIGACIÓN  
SOBRE LA FORMACIÓN EN/Y DESDE EL  
CENTRO EDUCATIVO





## **Resumen /Abstract**

Con el objetivo de conocer y mejorar la formación permanente del profesorado en Castilla y León, se ha realizado este estudio por parte de un Grupo de Trabajo Autonómico de la Red de Formación. Dos han sido las grandes líneas de estudio: la valoración de la formación en/y desde el centro educativo, y la figura del coordinador de formación, calidad e innovación. Desde un paradigma interpretativo y con una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, se ha intentado conocer y valorar lo que ha sucedido en estos temas y la opinión de los agentes implicados. La preferencia de gran parte del profesorado por la formación en el centro de trabajo y la confianza y expectativas depositadas en la figura del coordinador, han sido dos grandes conclusiones y dos fortalezas a desarrollar en el enclave de la formación permanente del profesorado en Castilla y León y en su futuro; siempre, con la misión de la mejora del aprendizaje de los alumnos.

This essay has been done by a Working Team belonging to the Training Network in the autonomous government of Castilla y León, with the objective of getting to know and improve Castilla y León teacher's professional development. There have been two main fields of study: the given value of professional development in and from school and the leading figure of the coordinators training in quality and innovation. From a hermeneutic paradigm along with a mixed qualitative and quantitative methodology, there has been an effort to know and value what has happened on these topics, opinions and ideas of the partners involved. The two main conclusions have been: first the preferred option of most of the teaching staff for the professional development at their places of work and second the expectations and trust put in their coordinator. We can also conclude that those two main strengths are to be carried out at teacher's professional development in Castilla y León. Always with the main objective of facing the future and the student's improvements.



## Índice

1. Introducción y justificación del estudio .....	4
2. Marco teórico.....	6
3. Metodología.....	15
4. Análisis de datos .....	18
4.1. Análisis de datos cuantitativos de los últimos cinco cursos en Castilla y León.....	18
4.1.1. Estudio de la variable “en el centro” .....	18
4.1.2. Estudio de la variable “cauce de participación” .....	28
4.2. Análisis de datos cualitativos de los resultados obtenidos.....	36
4.2.1. Análisis descriptivo de la muestra .....	36
4.2.2.- Formación en el propio centro versus formación fuera de él.....	40
4.2.3.- La figura del Coordinador/responsable de formación.....	43
4.2.4. Análisis de las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable antigüedad. ....	50
4.2.5. Análisis de las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable población.....	63
4.2.6. Análisis de las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable responsabilidad o no en formación. ....	74
5. Valoración de resultados y conclusiones.....	79
5.1. Del estudio cuantitativo.....	79
5.2. Del estudio cualitativo. ....	82
Referencias Bibliográficas .....	97
Referencias legislativas .....	97
Anexos.....	99



## 1. Introducción y justificación del estudio

La justificación del presente trabajo la podemos encuadrar dentro de la intención del modelo de formación permanente del profesorado, de investigar y evaluar lo que sucede con la misma cuando se desarrolla en el propio centro de trabajo. Nuestro modelo de formación permanente del profesorado se lleva implementando desde el curso 2008-2009. De este modelo se desgranar diez competencias profesionales. La adquisición de estas competencias constituye una herramienta básica para la formación permanente del profesorado.

El nuevo modelo de formación del profesorado introdujo como gran novedad el considerar el centro educativo como célula básica y principal de la formación del profesorado, mediante la figura fundamental del plan de formación centro. Como señala Peter Senge, mientras el espacio laboral no se convierta en un espacio de aprendizaje, el aprendizaje seguirá siendo una idea atractiva pero periférica en el profesorado.

Debido a ello, la figura del coordinador de formación del centro, como dinamizador, motivador, enlace con CFIE, etc. adquiere una gran importancia para el buen funcionamiento del modelo. Karl Popper explica el progreso de la ciencia no por rupturas sino por una continua supresión de errores y ulteriores ensayos. Debido a ello, nuestra investigación no servirá para redefinir la formación sino para detectar las posibles mejoras a implementar en nuestro sistema formativo.

Con el fin de profundizar en la formación permanente, el presente estudio tiene como finalidad última la investigación de lo sucedido en los últimos cinco cursos en Castilla y León, generando conocimiento, buscando propuestas de mejora y potenciando la innovación educativa. Por ello, perseguimos ahondar en:

- El funcionamiento de la formación permanente del profesorado en los últimos años en Castilla y León.
- Las diferencias significativas entre la formación en el centro y la que se realiza fuera del mismo a través de las valoraciones del profesorado participante.
- La visión actual que se tiene de la figura del Coordinador de formación, calidad e innovación (anteriormente denominado representante de formación).



## **La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo**

**La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León**

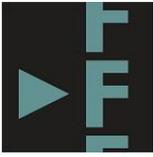
- El perfil ideal de la figura del Coordinador de formación, calidad e innovación.

Estos cuatro aspectos nos ayudarán a entender parte de:

- Las fortalezas y debilidades de la formación en el centro educativo y,
- El contraste entre la visión actual del Coordinador de formación, calidad e innovación y su perfil ideal.

Este planteamiento de investigación nos permitirá realizar a posteriori una serie de propuestas de actuación sobre temas de formación permanente a la administración educativa, a los equipos de los centros educativos y a los propios coordinadores de formación, calidad e innovación, con el objetivo de buscar la mejora del modelo de formación, de las competencias profesionales del profesorado y sobre todo del aprendizaje de los alumnos.

Además, este estudio parte de la idea de que la formación permanente (o continua) del profesorado y la mejora de sus competencias profesionales, es uno de los factores que influyen en el aprendizaje de los alumnos, en el éxito educativo y en la mejora de la calidad de la enseñanza. Como señala Nóvoa, existe “la convicción de que estamos asistiendo, en este inicio del siglo XXI, a un regreso de los profesores al centro de las preocupaciones educativas”, lo cual hace que la formación de estos profesores sea un pilar fundamental del sistema.



## 2. Marco teórico

El nacimiento de la formación permanente del Profesorado tiene sus orígenes, las bases reales en las que se basa el actual Modelo en el que hoy nos movemos, algo más allá de la Ley General de Educación del 70, materializándose en los Institutos de Ciencias de la Educación, en un primer momento y en los Círculos de Estudio e Intercambio para la Renovación Educativa (CEIRES) implantados con gran celeridad por Orden de 3 de agosto de 1983. Estos, junto con los Movimientos de Renovación Pedagógica supondrán el germen de los Centros de Profesores, que nacen por medio del Real Decreto 2112/1.984, de 14 de noviembre, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores (BOE de 24 de noviembre). Suponen un intento de hacer llegar hasta las bases del profesorado su perfeccionamiento profesional, alejándolo de las mesas de los despachos. Dice en su artículo 1 el RD que:

Los Centros de Profesores son instrumentos preferentes para:

- El perfeccionamiento del profesorado,
- El fomento de su profesionalización,
- El desarrollo de actividades de renovación pedagógica,
- La difusión de experiencias educativa

Y para ello dispone la creación de una red de centros por el territorio gestionado desde el Ministerio de Educación que propicia la realización de una serie de actividades formativas fundamentalmente basadas en la Actualización Científica y Didáctica aunque aún con una perspectiva centralista. Los Asesores que forman parte de los Equipos Pedagógicos están supeditados a la puesta en práctica de los Planes Provinciales o Nacionales. En la realidad no queda tiempo disponible para otras actividades que no sean esas. La visión de los centros queda supeditada al diagnóstico experto de los llamados Responsables de Área y Ciclo (RAC's), que comparten su jornada laboral entre la escuela y el CEP y se encargan de llevar al profesorado todo aquello que más interesa desde la perspectiva de la experimentación de la Reforma que viene. En este modelo, son los propios CEP's quienes asumen el papel de núcleos dinamizadores aunque la formación permanente del profesorado deba realizarse lo más próxima posible al lugar del trabajo.



En el año 1989, se inicia un nuevo periodo para la consolidación del modelo de perfeccionamiento del profesorado y para la institucionalización definitiva de los Centros de Profesores. Ambas cosas fueron clarificadas y delimitadas, en la segunda parte de un documento que vio la luz con el título de Plan Marco de Investigación Educativa y Formación Permanente del Profesorado, MEC (1989).

En el Plan Marco de Formación Permanente del Profesorado, para estructurar las características del modelo de formación permanente se eligieron cuatro aspectos que hablaban por sí solos:

Formación basada en la práctica profesional

El centro educativo, eje de la Formación Permanente

Formación a través de estrategias diversificadas

Formación descentralizada.

El objetivo del perfeccionamiento era mejorar la práctica docente, en la que se debían introducir cambios significativos para adecuarla a una nueva realidad social y educativa. Por eso cualquier actividad formativa debía estar basada en la práctica profesional y tomar como referencia la realidad de cada centro educativo, contexto que debía inspirar al máximo la definición de necesidades formativas y actuaciones consecuentes con ellas.

La finalidad de mejorar la calidad de la educación a través de una actividad profesional más reflexiva, mejor planificada y evaluada, con procesos abiertos de investigación y experimentación del currículum en los que la autoformación y la formación colectiva en cada centro, se convertían en principios inspiradores de las actuaciones.

Se introducen dos aspectos realmente novedosos como son la consideración del centro escolar como eje de la formación y la apuesta por la formación descentralizada en la que se propone a los Planes Provinciales como elementos articuladores de los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de las actuaciones formativas. Desaparecen los RAC's y los denominados Fofos (formadores de formadores) y se crean los Asesores de Formación Permanente.

En una evaluación llevada a cabo durante los años 90 y 91, Morgenstern, S. y Martín, E. (1992) llegan a la conclusión de que el Modelo adolece de una falta de profundidad en la estructura educativa, propiciada fundamentalmente por la falta de compromiso del profesorado de Enseñanzas Medias y de la falta de identificación del



Proyecto CEP de una buena parte de los Asesores de formación. Las actividades de Nuevas Tecnologías desarrolladas por los Asesores provenientes de los Proyectos Atenea y Mercurio constituían alrededor de un 25% de la totalidad de las actividades que eran en su mayoría de modalidad curso de una duración no superior a 20 horas, mientras que las modalidades Grupo de Trabajo y Seminario apenas eran empleadas.

Así están las cosas cuando se promulga el *R. Decreto 294/1992, de 27 de marzo, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores*. En los apartados 2, 3 y 6 se establece el protagonismo del Centro docente, en vez de la de los profesores/as individualmente considerados, como instancia a la que se han de dirigir las propuestas y actuaciones formativas, en tanto que uno de los ejes prioritarios de los que han de recogerse las demandas e iniciativas de formación, así como ámbito de investigación e innovación educativa.

Ferreres et al. (1997) dirigen una investigación de evaluación del modelo centrada en dos provincias, Palencia y Zaragoza. Metodológicamente, la mayor parte de la información se recogió a través de procesos de observación no participante y de entrevistas, aunque también se utilizó un cuestionario para ver el conocimiento que de los Planes Provinciales tenía el profesorado de dichos territorios. El estudio puso de manifiesto, entre otros aspectos, que los actores de las diferentes instituciones y organizaciones participantes en la elaboración de los Planes Provinciales valoraban positivamente este nuevo modo de proceder en la planificación y coordinación de la formación permanente del profesorado. No obstante, para algunos de los participantes, los asesores de la Unidad de Programas Educativos (UPE) y de los CEP, las directrices de la Subdirección General y de la misma Comisión Provincial eran percibidas como una limitación a su autonomía personal y capacidad de decisión profesional para llevar a buen término sus propuestas y oferta de formación. Finalmente, entre las conclusiones de este estudio se vuelve a recalcar que “el profesorado de Educación Secundaria no estaba suficientemente involucrado en los procesos de implantación de la LOGSE, ni en las tareas de planificación y desarrollo de la formación, ni participa con entusiasmo en las actividades de formación ofertadas por la Administración en los Planes Provinciales de Formación”. En el momento de realizarse esta evaluación ya se había producido la fusión de las dos redes de apoyo al profesorado como eran los Centros de Profesores y los Centros de Recursos en una única denominada Centros de Profesores y Recursos. Superan la visión anterior en



cuanto que proporcionan su apoyo no solamente al profesorado como tal sino a los centros docentes, y así, entre sus funciones se cuentan las de:

- Proporcionar asesoramiento a los centros docentes para el desarrollo curricular, promoviendo acciones que favorezcan la reflexión sobre la práctica docente, den lugar a una mayor participación en las actividades, motiven la innovación en el aula, posibiliten la interrelación del profesorado y contribuyan a estimular la autonomía profesional y el trabajo en equipo.
- Promover el desarrollo, la difusión y el intercambio de experiencias e investigaciones educativas aplicadas.
- Ofrecer a los centros docentes información y asesoramiento sobre materiales y recursos didácticos y curriculares.
- Potenciar la realización y el intercambio de experiencias comunes a varios centros en el campo de la organización escolar e investigación educativa, así como promover la coordinación de dichos centros.

Los CPR junto con los Equipos de Orientación constituyen la referencia inmediata de los servicios de apoyo externo que el sistema educativo ofrece al profesorado y a los centros docentes. Cada vez se van pareciendo más al modelo actual. No obstante, en ese momento el flujo de trabajo sigue funcionando más de arriba abajo.

El 1 de enero de 2000 se asume la Red de Formación Permanente del Profesorado con las características fijadas en el Real Decreto 1340/1999, de 31 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de enseñanza no universitaria.

El primer documento que la Consejería de Educación elabora con relación a los CPR ve la luz dos años después y trata superar la estructura de dependencia provincial que fijaba el RD de 1995 y consolidar una supraprovincial mediante la definición de un Plan Regional de Formación del Profesorado (ORDEN de 21 de diciembre de 2001) y el Decreto 35/2002, por el que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa para docentes de enseñanza no universitaria. A partir de este momento los CFIE se convierten en los centros preferentes de formación del profesorado de enseñanza no universitaria en la Comunidad de Castilla y León con las funciones heredadas del modelo MEC.

En este modelo ya se reconoce que: ha de estar basado en la práctica docente, que se ha de potenciar la formación entre iguales, que la formación se ha de realizar



preferentemente en el lugar de trabajo donde ejerce el docente y que ha de ser cercano a las necesidades del profesorado. Pero sigue considerando al Asesor de Formación Permanente como el protagonista de todos los procesos que se realizan para la planificación, el desarrollo y la evaluación de las actividades de formación.

Con respecto a la figura de un profesor que desde el centro asuma la coordinación con la Red de Formación, hay que decir que no es hasta que se publica el Real Decreto 294/1992, de 27 de marzo, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores, en el artículo 7º, que se menciona a representantes de los centros públicos y privados concertados, que elegirán a los profesores que formarán parte del Consejo, aunque sin ninguna otra función aparentemente.

Posteriormente, en 1994, en las ORDENES de 29 de junio, por las que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de las escuelas de educación infantil, de los colegios de educación primaria y de los institutos de educación secundaria, en las instrucciones 20 y 21 respectivamente, aparece el representante en el centro de profesores, elegido en la primera reunión del Claustro y con unas funciones bien definidas. También se les reconoce en su horario complementario, dos horas en primaria y una en secundaria. Este representante en el centro de profesores pasa a denominarse, responsable de formación en la ORDEN de 28 de marzo de 2001, de la Consejería de Educación y cultura, por la que se aprueba el Plan Regional de Formación.

En Castilla y León después de seis años en los que se ha venido aplicando un Modelo que no ha llegado a publicarse oficialmente, el 9 de octubre de 2014, se regula mediante Decreto la formación permanente del profesorado introduciendo algunas variables fundamentales para la descentralización de la formación ya desde el preámbulo, en el que se dice que “En este modelo de formación, la actualización y desarrollo de competencias profesionales deberá realizarse fundamentalmente en el centro educativo que será el eje de la formación permanente del profesorado donde se potencien los itinerarios formativos” y más adelante entre sus principios figura el de la “Consideración del centro docente y su profesorado, como el verdadero protagonista de la formación, que se desarrollará mediante planes de formación permanente del profesorado de centros, de equipos y personales”.

En el capítulo III define la estructura de la Red de Formación, considerando a los centros docentes en el primer lugar. Considera que el Equipo Directivo es el responsable



de liderar los procesos de Formación, mejora e innovación, para lo cual contará con la colaboración de un coordinador de formación, calidad e innovación, junto con los órganos competentes del centro, para la planificación y desarrollo de las actuaciones de formación y actualización permanente que se lleven a cabo en el centro.

En la Orden que lo desarrolla, *la ORDEN EDU/1056/2014, de 4 de diciembre*, por la que se regula la organización y funcionamiento de la Red de formación y la planificación, desarrollo y evaluación de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León, además de reconocer que cada centro docente podrá elaborar su propio plan de formación de centro, se dedica por primera vez, un espacio importante al Coordinador de formación:

1. El coordinador de formación, calidad e innovación será el responsable de informar, promocionar, colaborar en el diseño y coordinar las actuaciones de formación, mejora e innovación, que se lleven a cabo en el centro, así como de representar al claustro de profesores en el CFIE de su ámbito.
2. Serán funciones del coordinador de formación, calidad e innovación, las siguientes:
  - a) Ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE correspondiente, detectando necesidades y expectativas del profesorado y difundiendo las actividades formativas y actuaciones ofertadas como respuesta.
  - b) Impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos.
  - c) Colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro.
  - d) Coordinar el plan de formación de centro, si lo hubiere, participando en su diseño, elaboración, gestión, desarrollo y evaluación.
  - e) Colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno.
3. El coordinador de formación, calidad e innovación, deberá participar en las actividades de formación que se establezcan por la dirección general competente en materia de formación permanente del profesorado.



4. En los centros docentes públicos, el coordinador de formación será un profesor del claustro, que realizará sus funciones en estrecha colaboración con el equipo directivo.

Será un funcionario de carrera, preferentemente con destino definitivo en el centro.

Tendrá experiencia y preparación en temas de formación, calidad e innovación educativa.

El coordinador de formación será designado por el director del centro, oído el claustro de profesores, y previa aceptación del interesado. La duración del cargo durará lo mismo que el mandato del director que lo designó. Para la realización de sus funciones, el coordinador de formación, calidad e innovación de los centros públicos, dispondrá semanalmente de una hora lectiva y una hora complementaria con carácter general y de dos horas lectivas más mientras estén desarrollando los planes de formación del centro, siempre que no suponga incremento de la plantilla funcional del centro. Así mismo, el desempeño de este puesto se tendrá en cuenta en los distintos concursos de méritos en los que participe.

5. En los centros docentes concertados, el coordinador de formación será un profesor del claustro, designado por el director del centro.

Si este marco nos presenta una perspectiva diacrónica de la formación en Castilla y León, un estudio sincrónico, del momento actual de la formación permanente del profesorado en España, nos devuelve la siguiente información:

Respecto al primer tema de estudio: La formación en el centro educativo, las diferentes concreciones legislativas referidas a formación permanente del profesorado en las Comunidades Autónomas consideran el centro educativo como eje de la formación y subrayan la evidencia de formar al profesorado en el seno de éste construyendo un conocimiento compartido y dando lugar a proyectos de trabajo y desarrollo profesional.

Prueba de ello y a modo de ejemplo:

- Orden EDU/63/2009, de 25 de junio de la Comunidad Autónoma de Cantabria: “Dicho modelo de formación parte de la consideración de que la formación permanente del profesorado tiene como finalidad el desarrollo profesional, personal e institucional del profesorado. Por otro lado, en la medida en que se entiende la formación y la innovación educativa como elementos de un mismo proceso, es evidente que el centro educativo ha de ser un elemento de referencia y factor dinamizador del proceso formativo de sus docentes, asumiendo un mayor protagonismo en la formación puesto que constituye el núcleo de la innovación y del cambio” (Art. 3)
- La Orden de 31 de julio de 2014, de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado contempla en el



## **La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo**

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

Preámbulo: “Desde la concepción del centro educativo y su profesorado como motor y protagonista de la formación permanente....”

- La Orden 9/08, de 28 de abril de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de La Rioja, en el artículo 4.- “El centro escolar se convierte en una unidad básica del sistema educativo, dotándole de la consideración de contexto estratégico para la formación permanente del profesorado.”
- Para Ceuta y Melilla, la Orden EDU/2886/2011, de 20 de Octubre del MECD recoge: Como se ha venido exponiendo, el Decreto 93/2013 considera al “centro educativo el ámbito de excelencia de la formación del profesorado, dado que constituye la unidad de cambio, mejora e innovación educativa.”
- El Decreto 105/2013, de 11 de junio, del Gobierno de Aragón expresa: “La formación del profesorado sirve para dar respuesta a las necesidades retos del centro educativo y este es, a su vez, el eje principal y el motor del sistema de formación.” (Art. 24)

En relación con el segundo foco del estudio de este grupo de trabajo, prácticamente todos los desarrollos legislativos y los sistemas de formación permanente del profesorado en España, contemplan la existencia de una persona una figura (un profesor) en el seno del centro educativo que participa de la responsabilidad de la formación permanente.

Esta persona, que unos casos (más recientes) se denomina coordinador o coordinadora de formación en el centro educativo, y en otros, responsable de formación de los centros, tiene encomendadas unas funciones y diseñado un perfil que poco difiere de unas comunidades a otras.

Buscando lo más significativo de entre ellas, se puede mencionar:

En Galicia (Decreto 74/2011, de 14 de abril de la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria da Xunta de Galicia) y en Valencia (Orden 65/2012, de 26 de octubre, de la Consellería de Educación, Formación y Empleo de la Comunitat Valenciana) la persona que coordine la formación en el centro deberá ser un profesor definitivo del claustro y desempeñará sus funciones durante un periodo de cuatro años. Resulta novedoso además, que en el caso gallego, el desempeño de esta función tendrá el mismo reconocimiento a efectos administrativos que los cargos de jefatura de departamento o de coordinación docente según los respectivos reglamentos orgánicos. A este respecto el capítulo IV del citado decreto regula la figura de la persona coordinadora de la formación en los centros educativos como profesional del contorno más próximo que colabora en la planificación, en la detección de necesidades en el desarrollo de las actividades formativas.



## **La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo**

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

En Castilla La Mancha (Decreto 59/2012, de 32/02/2012 de Castilla la Mancha) desarrolla en el Capítulo IV referido a la coordinación en los centros, y en concreto en el Artículo 11: “En cada uno de los centros educativos habrá un/una docente con funciones de Coordinación de Formación y será nombrado por el/la directora del centro, por un año, prorrogable por otro, entre los miembros del equipo docente del centro con plaza definitiva en el mismo”

La nomenclatura de responsable de formación en los centros se mantiene en la Comunidad de Navarra al hablar, en el Plan de Formación para el curso 2014/2015 que “los responsables de formación de los centros educativos dinamizará la realización del plan de formación de su centro que emana del plan de mejora. Para ello contarán con la ayuda y orientación de las asesorías de referencia de los CAP y el apoyo de las distintas unidades técnicas del departamento de Educación.

Por su parte, en Murcia, se acuña el término de representante de formación en los centros educativos, ya que en el artículo 10 de la Orden de 13 de junio de 2005, de la Consejería de Educación y cultura se menciona: “Todos los centros educativos deberán designar un representante de formación con el fin de optimizar las relaciones con el CPR Región de Murcia. El representante de formación será un miembro del claustro de profesores y será nombrado por el director, a propuesta del jefe de estudios.”

La última mención se refiere a la Comunidad Autónoma de Aragón, por su desarrollo pormenorizado y sus diferencias respecto al resto de las regiones.

El ya citado Decreto 105/2013, de 11 de junio, del Gobierno de Aragón, recoge en los artículos 23, 14 y 25 tanto las funciones como los procedimientos de nombramiento y cese de los coordinadores de formación. Y, desarrolla, en el Artículo 29 las funciones del Departamento de Innovación y Formación Educativa, cuya jefatura/coordinación corresponde a este profesor a excepción de los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional en que el coordinador de formación recaerá en quien ostente la Jefatura del Departamento de Innovación y Transferencia del Conocimiento.



### **3. Metodología**

La metodología de trabajo ha sido determinada por el carácter de los datos a investigar, que son tanto de carácter cuantitativo como de carácter cualitativo, por lo que hemos optado por una metodología mixta.

Partiendo de un paradigma interpretativo, nos orientamos a la descripción e interpretación de los fenómenos formativos y nos interesamos por el estudio de los significados e intenciones de las acciones desde la perspectiva de los propios agentes, que nos enfrentamos a los problemas de una determinada forma y buscamos las soluciones más acertadas para nuestro trabajo, para el mejor desarrollo de las competencias profesionales del profesorado y en definitiva para el mejor aprendizaje del alumnado.

Pretendemos interpretar que sucede, o ha sucedido en la formación del profesorado sobre un tema concreto, la formación en y desde el centro educativo, y descubrir que opinan los agentes implicados de la misma, y de una figura que nosotros consideramos clave, que es la del Coordinador de formación en el centro. Una vez conocida e interpretada la realidad nos permitirá ajustar las líneas estratégicas de la formación del profesorado en Castilla y León.

En esta Metodología mixta elegida, el diseño para el estudio cuantitativo es una investigación evaluativa ex-post-facto, con los datos obtenidos por la RED de formación de Castilla y León, sobre las actividades formativas realizadas en los últimos cinco cursos, mediante el Cuestionario de Evaluación de Actividades Formativas, estandarizado y utilizado por toda la RED.

En cuanto al estudio cualitativo, optamos por preguntar a los agentes implicados mediante una encuesta que se realizaría a una muestra seleccionada de lo que nosotros consideramos informantes clave mediante un cuestionario elaborado al efecto.

En esta fase el Equipo de Investigación responsable del proyecto decidió, acorde con los objetivos establecidos, qué cuestiones eran relevantes en la formación del profesorado en y desde el centro educativo, y por ello, eran las adecuadas para formar parte de nuestra investigación. Se estableció una muestra que debía ser lo más



significativa posible. Por ello, se decidió que estaría formada por un muestreo con cierto carácter intencional, lo cual nos daría posibilidades comparativas con mayor valor añadido:

- a. Un grupo de dieciocho profesores.
- b. Un equipo de nueve inspectores.
- c. Un conjunto de nueve directores de centro educativo.
- d. Dos grupos de nueve Coordinadores cada uno, el primero lo integran nueve Coordinadores con experiencia y el segundo, nueve que carecen de la misma.

En cuanto al cuestionario (que se adjunta como Anexo) se recogían tanto preguntas de carácter cuantitativo jerarquizado, como preguntas de carácter abierto, por lo que los datos han sido tratados de manera distinta según su naturaleza. De las preguntas abiertas, se ha realizado el volcado de información, la categorización y la interpretación de las diferentes aportaciones, opiniones y reflexiones obtenidas en cada uno de los cuestionarios. Las preguntas han sido preferentemente de tipo cualitativo, que después categorizamos, y otras que se podían cuantificar directamente. En lo referente a la muestra total de participantes, se consideró la cifra de cincuenta y cuatro sujetos suficientemente amplia para el propósito de investigación cualitativa del presente estudio.

Una vez establecida la muestra, se elaboraron los cuestionarios y fueron enviados a todos los docentes seleccionados para la realización de nuestra investigación a través de la tecnología Google Forms.

En la última fase, se han extraído los datos más significativos, las ideas más innovadoras, las propuestas más acertadas y las opiniones más generalizadas que han resultado relevantes para los objetivos enmarcados dentro de este estudio. Y se ha hecho mediante un trabajo en diferentes grupos que nos ha permitido una cierta triangulación.

Un equipo (Equipo C) realizó: Un estudio descriptivo de la muestra que realmente ha contestado al cuestionario. (Para constatar si dicha muestra es representativa de la realidad de nuestros centros).



- Un análisis (tratamiento, categorización y análisis cualitativo) global de todas las respuestas al cuestionario (sin realizar comparaciones por grupos). Este análisis incluye las respuestas a las preguntas respecto a la Formación en el propio centro (preguntas 1 a 5) y respecto al Coordinador de formación (preguntas de la 6 a la 10)

Otro grupo (Equipo B) realizó: Un análisis (tratamiento, categorización y análisis cualitativo) las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable antigüedad en la enseñanza. Agrupando en tres grupos: Menos de 10 años, Entre 11 y 20 años y Más de 21 años. Este análisis incluye las respuestas a las preguntas respecto a la Formación en el propio centro (preguntas 1 a 5) y respecto al Coordinador de formación (preguntas de la 6 a la 10)

Un tercer equipo (Equipo D) se encargó de: Un análisis (tratamiento, categorización y análisis cualitativo) las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable responsabilidad directa en la organización de la formación en su propio centro. Agrupando en dos grupos: Los que tienen responsabilidad directa en la organización de la formación en su centro (Coordinadores y Directores) y por el otro los que no tienen esa responsabilidad directa (profesores e inspectores). Este análisis incluye las respuestas a las preguntas respecto a la Formación en el propio centro (preguntas 1 a 5) y respecto al Coordinador de formación (preguntas de la 6 a la 10)

Y el último equipo (Equipo E): Un análisis (tratamiento, categorización y análisis cualitativo) las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable población. Agrupando en tres grupos: Menos de 2499 habitantes, Entre 2500 y 14999, y Más de 15000.

Recogidos todos los análisis, y a la vista del marco teórico y el estudio cuantitativo, se procedió a realizar unas valoraciones donde se recogieran de forma general el valor de los datos y sus implicaciones en aras a la mejora de la formación permanente del profesorado y de la formación en el centro educativo y, desde el punto de vista cualitativo, las principales opiniones de la muestra y la relevancia de los datos recogidos. Para ello se valoró, una a una las aportaciones de los grupos según los ítems del cuestionario, y se compararon con los datos generales.



## 4. Análisis de datos

### 4.1. Análisis de datos cuantitativos de los últimos cinco cursos en Castilla y León.

#### 4.1.1. Estudio de la variable “en el centro”

Elemento de análisis: Cuestionario de evaluación para asistentes. Evaluación global de la actividad.

Datos extraídos de REFORACEN. (Febrero 2015)

Datos validados (Actividades formativas valoradas)

Programa de análisis: IBM SPSS Statistics 19

Categorías de la variable: 0 fuera del centro; 1 en el centro.

#### a. Frecuencias y porcentajes:

En los últimos cinco cursos (del 2009-2010 hasta el 2013-2014) se han realizado en la Comunidad Autónoma de Castilla y León 17159 actividades de formación permanente del profesorado, de las cuales 6919 han sido realizadas fuera del centro educativo (un 40,3%) y 10240 han sido realizadas en el propio centro educativo de los participantes (un 59,7%)

#### EN EL CENTRO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 0	6919	40,3	40,3	40,3
1	10240	59,7	59,7	100,0
Total	17159	100,0	100,0	

Tabla 1: Actividades realizadas dentro y fuera del centro en los últimos 5 años.

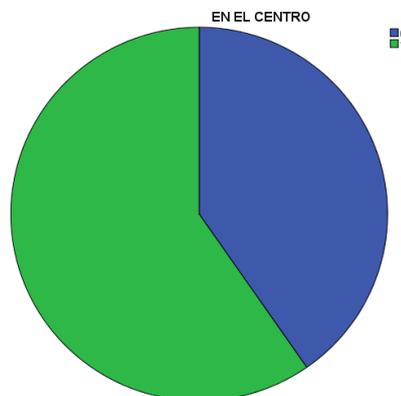


Gráfico 1: Actividades realizadas dentro y fuera del centro en los últimos 5 años.



Si analizamos ahora curso por curso estos datos, observamos como el porcentaje de actividades que se han ido realizando en el propio centro con respecto a las que se han realizado fuera siempre ha sido mayor y ha ido aumentando según la siguiente serie 2,53% en el curso 09-10; 16,90% en el curso 10-11; 24,96% en el curso 11-12; 22,38% en el curso 12-13 y 27,93% en el curso 13-14

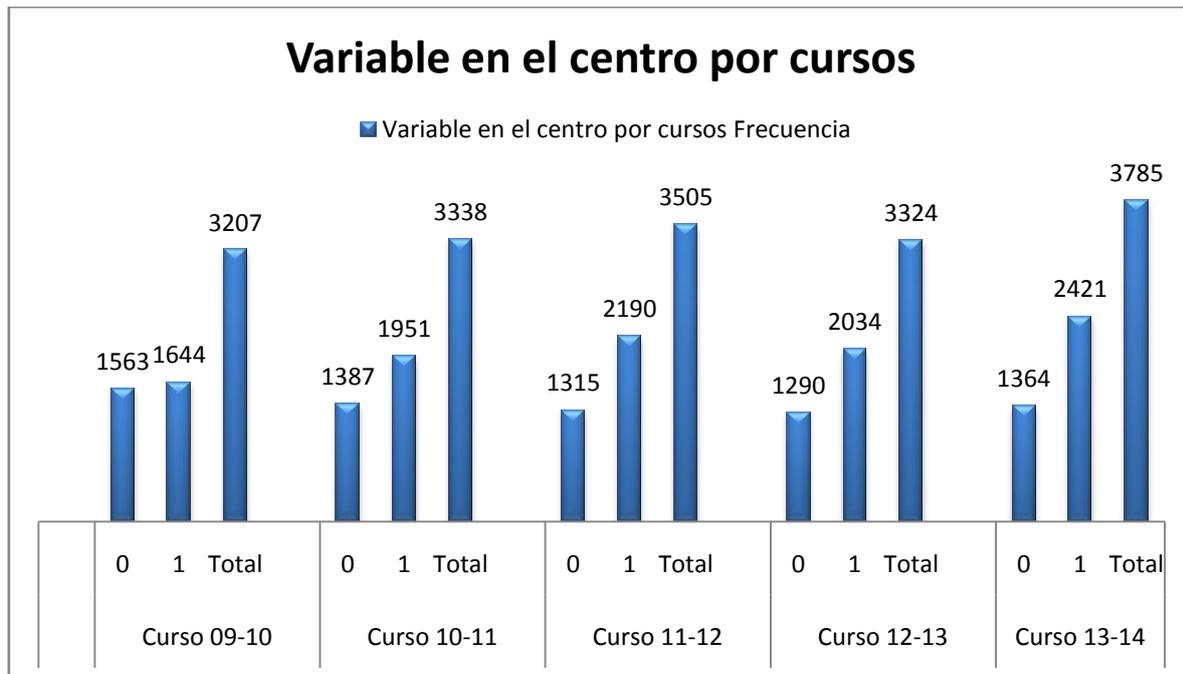


Gráfico 2: Frecuencia de actividades realizadas dentro/fuera del centro en los 5 últimos cursos.

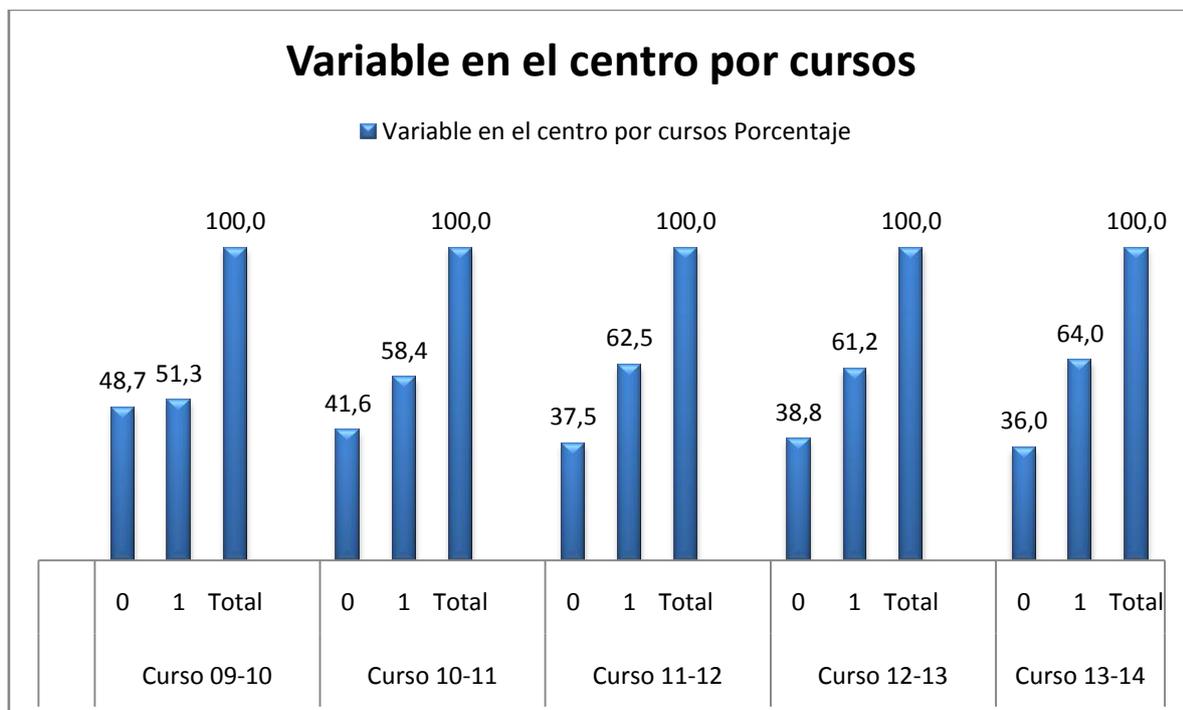


Gráfico 3: Porcentaje de actividades realizadas dentro/fuera del centro en los 5 últimos cursos



**b. Valoración de las actividades realizadas según los ítems del cuestionario de evaluación para asistentes. Descriptivos.**

La valoración de las actividades formativas de formación permanente del profesorado realizadas por la RED de Formación de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, se sitúa, según los participantes en dicha formación, por encima del notable.

El ítem nº 1: valoración global de la actividad, presenta una media de **8,0898** sobre 10; y los otros criterios del cuestionario se mueven entre el 7,7483 del criterio 7 (distribución de tiempos) y el 8,4646 del criterio 9 (clima-ambiente de realización).

**Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
1A	13569	2,00	10,00	8,0898	,93620
2A	13202	1,50	10,00	7,8891	,98047
3A	13211	1,00	10,00	7,7746	1,04577
4A	13223	2,00	10,00	8,1948	,93040
5A	13213	1,10	10,00	8,0305	1,03638
6A	13219	1,00	10,00	7,9491	,98749
7A	13222	1,50	10,00	7,7483	1,01291
8A	13223	2,00	10,00	8,0991	,97357
9A	13214	2,50	10,00	8,4646	,93263
10A	12151	1,00	10,00	8,3668	,99904
11A	13224	1,00	10,00	7,8504	1,05547
12A	13215	2,00	10,00	7,8381	1,01278
13A	13204	1,00	10,00	7,8259	,97842
14A	13190	1,00	10,00	7,8699	1,03169
15A	13177	1,00	10,00	8,1039	1,04548
N válido (según lista)	12078				

Tabla 2: Estadísticos descriptivos de valoración de las actividades formativas por parte de los asistentes en los 5 últimos cursos.

Los datos anteriores de todos los criterios siguen una distribución normal, con una ligera asimetría negativa (que significa que la mediana y la moda están por encima de la media) y una curtosis positiva (que significa que la curva está ligeramente apuntada, leptocúrtica).

Si analizamos ahora estas mismas valoraciones, pero dividiendo las actividades según la variable “en el centro” los resultados indican que las actividades que se han realizado en el Centro educativo alcanzan medias superiores en 13 de los 15 criterios del cuestionario,



con diferencias que van desde los 0,0209 puntos hasta los 0,2372 puntos. Los ítems donde la valoración es más alta en la formación fuera del centro son los dos criterios de recursos el 2 (adecuación de instalaciones y espacios) y el 3 (adecuación de equipamientos y materiales).

En el resto de criterios la diferencia es a favor de las actividades realizadas en el propio centro educativo, desde el 1 (nota global de la actividad) hasta los criterios de desarrollo (del 4 al 10) y los criterios de resultados (del 11 al 15)

La diferencia positiva más alta (8,1241 en el centro, sobre 7,8868 fuera del centro) es la del criterio nº 5 (utilidad para su aplicación al aula/trabajo)

Valoración de las Actividades por los Asistentes			
	Medias		Diferencia
	Fuera del centro	En el centro	
1A	8,0502	8,1153	,0651
2A	7,9019	7,8808	-,0211
3A	7,8051	7,7548	-,0502
4A	8,1398	8,2305	,0906
5A	7,8868	8,1241	,2372
6A	7,8636	8,0047	,1411
7A	7,6793	7,7931	,1138
8A	8,0221	8,1492	,1271
9A	8,3998	8,5068	,1070
10A	8,3545	8,3754	,0209
11A	7,7896	7,8900	,1005
12A	7,7907	7,8690	,0783
13A	7,7527	7,8734	,1207
14A	7,7682	7,9362	,1680
15A	8,0433	8,1435	,1002

Tabla 3: Medias de valoración por los asistentes de las actividades formativas en el centro y fuera del centro.

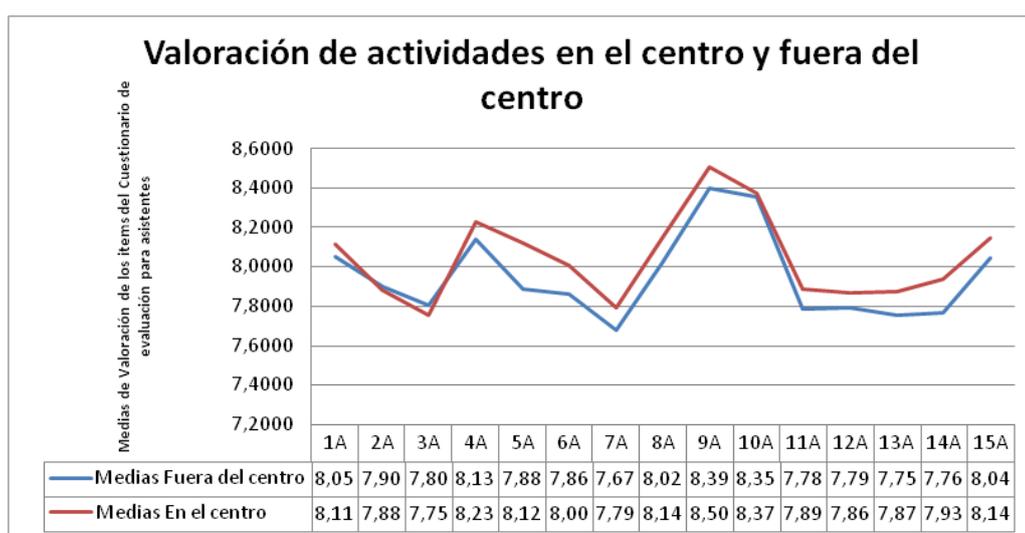


Gráfico 4: Medias de valoración por los asistentes de las actividades formativas en el centro y fuera del centro.



**c. Valoración de las actividades realizadas según los ítems del cuestionario de evaluación para asistentes. Contraste de hipótesis.**

Se ha realizado un contraste de hipótesis sobre la diferencia de medias, mediante el análisis de varianza de un factor (ANOVA) para comprobar si estas diferencias se pueden considerar significativas o no con un nivel de confianza del 99%.

Los resultados se reflejan en la tabla siguiente:

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1A	Inter-grupos	13,722	1	13,722	15,673	,000
	Intra-grupos	11878,113	13567	,876		
	Total	11891,835	13568			
2A	Inter-grupos	1,399	1	1,399	1,456	,228
	Intra-grupos	12688,905	13200	,961		
	Total	12690,305	13201			
3A	Inter-grupos	7,963	1	7,963	7,285	,007
	Intra-grupos	14438,948	13209	1,093		
	Total	14446,911	13210			
4A	Inter-grupos	25,937	1	25,937	30,028	,000
	Intra-grupos	11419,546	13221	,864		
	Total	11445,483	13222			
5A	Inter-grupos	177,558	1	177,558	167,394	,000
	Intra-grupos	14013,200	13211	1,061		
	Total	14190,759	13212			
6A	Inter-grupos	62,839	1	62,839	64,753	,000
	Intra-grupos	12826,457	13217	,970		
	Total	12889,296	13218			
7A	Inter-grupos	40,919	1	40,919	40,001	,000
	Intra-grupos	13523,525	13220	1,023		
	Total	13564,444	13221			
8A	Inter-grupos	51,017	1	51,017	54,041	,000
	Intra-grupos	12481,177	13221	,944		
	Total	12532,194	13222			
9A	Inter-grupos	36,097	1	36,097	41,629	,000
	Intra-grupos	11456,445	13212	,867		
	Total	11492,542	13213			
10A	Inter-grupos	1,284	1	1,284	1,286	,257
	Intra-grupos	12125,408	12149	,998		
	Total	12126,692	12150			
11A	Inter-grupos	31,872	1	31,872	28,670	,000
	Intra-grupos	14698,763	13222	1,112		
	Total	14730,635	13223			
12A	Inter-grupos	19,364	1	19,364	18,904	,000
	Intra-grupos	13534,463	13213	1,024		
	Total	13553,827	13214			
13A	Inter-grupos	45,960	1	45,960	48,181	,000
	Intra-grupos	12593,404	13202	,954		
	Total	12639,364	13203			
14A	Inter-grupos	88,907	1	88,907	84,055	,000
	Intra-grupos	13949,187	13188	1,058		
	Total	14038,094	13189			
15A	Inter-grupos	31,622	1	31,622	28,992	,000
	Intra-grupos	14370,119	13175	1,091		
	Total	14401,741	13176			

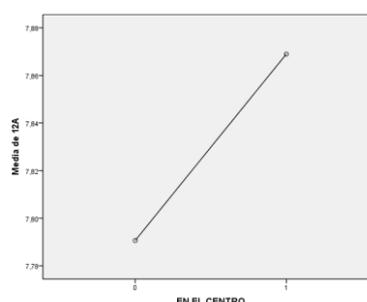
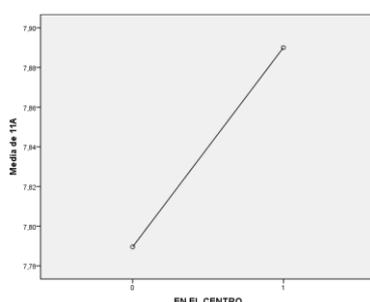
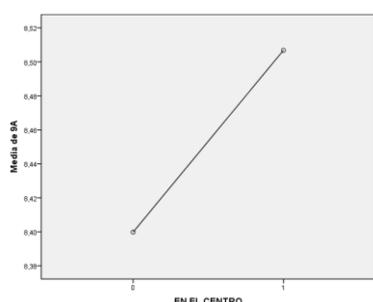
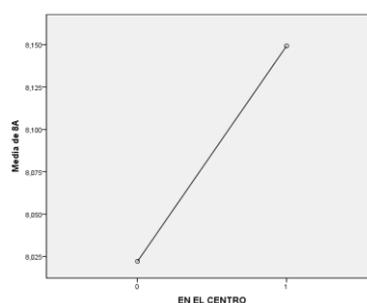
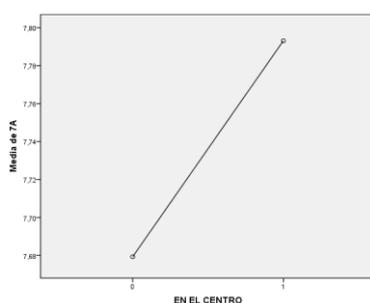
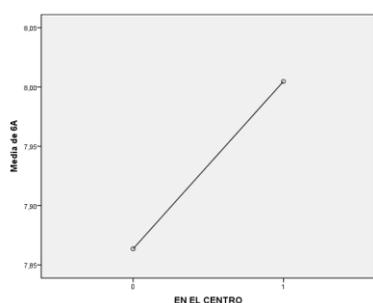
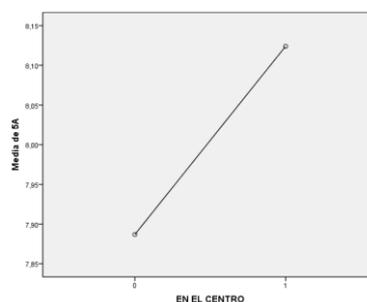
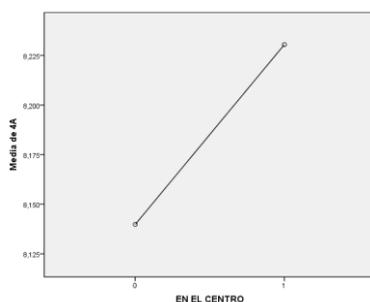
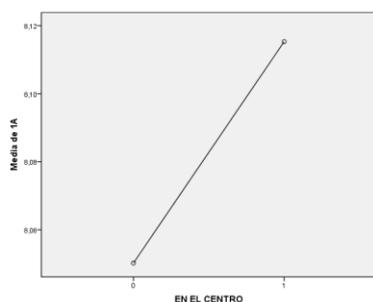
Tabla 4: ANOVA. Significatividad de las diferencias de medias de valoración. Asistentes

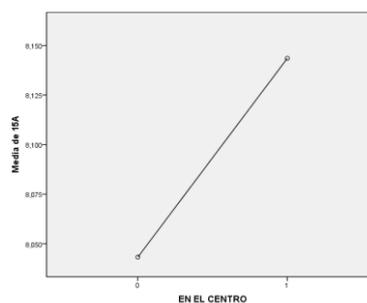
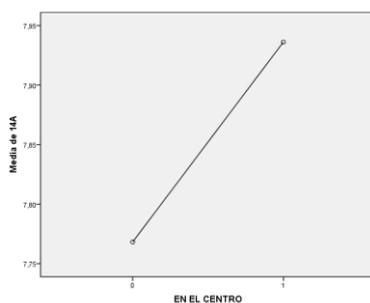
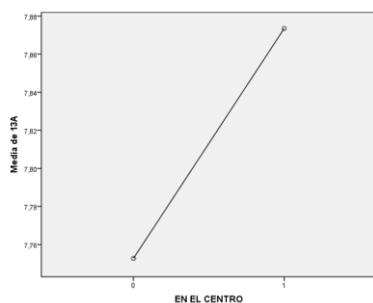


Según este contraste de hipótesis, resultan significativas las diferencias de medias de valoración de las actividades realizadas en el centro y fuera del centro en todos los criterios, excepto en el criterio 2 (adecuación de instalaciones y espacios) y el 10 (valoración global de los formadores)

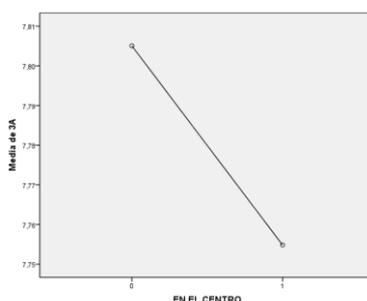
Por lo tanto, hay diferencias significativas en la valoración por parte de los asistentes de las actividades realizadas en el propio centro educativo en los criterios:

1. Nota global de la actividad.
4. Interés de los contenidos.
5. Utilidad para su aplicación al aula/trabajo.
6. Adecuación metodológica-innovación.
7. Distribución de tiempos.
8. Organización-gestión de la actividad.
9. Clima-ambiente de realización.
11. Grado de cumplimiento de las expectativas.
12. Grado de aprovechamiento individual.
13. Desarrollo de competencias profesionales.
14. Compromiso de aplicación al aula/trabajo.
15. Satisfacción con la formación realizada.





Y se aprecian diferencias significativas en la valoración por parte de los asistentes de las actividades realizadas fuera del centro educativo solamente en el criterio 3. Adecuación de equipamiento y materiales.



Se ha realizado también este mismo contraste de hipótesis mediante la prueba “t” para muestras independientes, habiéndose alcanzado resultados idénticos en cuanto a significatividad en la diferencia de medias de los criterios analizados.

#### d. Valoración de las actividades realizadas según los ítems del cuestionario de evaluación para asistentes. Criterios de Resultados.

Vista la significatividad de las diferencias de medias, a favor de las actividades realizadas en el propio centro educativo, en la mayor parte de los criterios, vamos a centrar ahora nuestro análisis en aquellos criterios que más nos interesan, que son los criterios de:

1. Nota global de la actividad.
  5. Utilidad para su aplicación al aula/trabajo.
- Y los cinco criterios de resultados:
11. Grado de cumplimiento de las expectativas.
  12. Grado de aprovechamiento individual.
  13. Desarrollo de competencias profesionales.
  14. Compromiso de aplicación al aula/trabajo.
  15. Satisfacción con la formación realizada.



Pedidos los estadísticos descriptivos y ordenados de mayor a menor puntuación los resultados son los siguientes:

Comparación de la valoración de determinados criterios por parte de los asistentes a las actividades formativas , cuando estas son realizadas fuera del centro educativo o en el propio centro educativo					
Fuera del Centro educativo			En el propio Centro Educativo		
Estadísticos descriptivos <sup>a</sup>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1A	5326	2,00	10,00	8,0502	,96602
15A	5200	2,00	10,00	8,0433	1,07994
5A	5209	1,10	10,00	7,8868	1,09411
12A	5207	2,00	10,00	7,7907	1,03991
11A	5212	1,00	10,00	7,7896	1,09088
14A	5202	1,00	10,00	7,7682	1,05151
13A	5205	1,00	10,00	7,7527	1,00814
N válido (según lista)	5184				
a. EN EL CENTRO = 0					

Estadísticos descriptivos <sup>a</sup>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
15A	7977	1,00	10,00	8,1435	1,02052
5A	8004	1,20	10,00	8,1241	,98590
1A	8243	2,00	10,00	8,1153	,91556
14A	7988	1,10	10,00	7,9362	1,01316
11A	8012	1,50	10,00	7,8900	1,02992
13A	7999	2,00	10,00	7,8734	,95565
12A	8008	2,00	10,00	7,8690	,99359
N válido (según lista)	7948				
a. EN EL CENTRO = 1					

Tabla 5. Comparación de la valoración de determinados criterios por parte de los asistentes a las actividades formativas, cuando éstas son realizadas fuera del centro educativo o en el propio centro educativo

Ya se ha comentado anteriormente que existe una diferencia significativa en la valoración de los mismos criterios, cuando las actividades son realizadas dentro del propio centro educativo, pero también resulta interesante comprobar cuál es el orden de los criterios más valorados.

Fuera del centro educativo, el criterio más valorado es el 1A (nota global), seguido del 15A (satisfacción con la formación) y del 5A (utilidad para su aplicación al aula/trabajo); mientras que en la formación realizada en el propio centro educativo este orden se invierte y el criterio más valorado es el de la satisfacción con la formación (15A), seguido de la utilidad para su aplicación al aula/trabajo (5A).

También es interesante comprobar cómo el criterio 14A (compromiso de aplicación al aula/trabajo) aumenta en cuanto a cantidad (de 7,7682 a 7,9362) y asciende en cuanto a orden (pasa de ser sexto a ser cuarto).

**e. Valoración de las actividades realizadas según los ítems del cuestionario de evaluación para ponentes. Descriptivos.**

La valoración de las actividades formativas de formación permanente del profesorado realizadas por la RED de Formación de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla



y León, según los ponentes que han impartido dicha formación, es más alta que la de los asistentes, valorándose por encima del 8, desde el 8,1928 del criterio 7 (distribución de tiempos) hasta el 8,9199 del criterio 9 (Clima-ambiente de realización), mismos criterios que en el caso de asistentes.

Los criterios más valorados en total son los criterios 9P (Clima-ambiente de realización) el 8P (Organización-gestión de la actividad) y el 10P (Interés-participación de los asistentes). Mientras que los criterios menos valorados en general, pero todos por encima del 8, son el 7P (Distribución de tiempos) y el 3P (Adecuación de equipamientos y materiales).

Descriptivos									
		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
1P	0	3208	8,5580	,93398	,01649	8,5257	8,5903	2,00	10,00
	1	3555	8,5319	,93815	,01573	8,5010	8,5627	2,00	10,00
	Total	6763	8,5443	,93620	,01138	8,5220	8,5666	2,00	10,00
2P	0	3200	8,5138	1,19651	,02115	8,4723	8,5553	1,00	10,00
	1	3560	8,3253	1,20295	,02016	8,2858	8,3648	1,00	10,00
	Total	6760	8,4145	1,20350	,01464	8,3858	8,4432	1,00	10,00
3P	0	3202	8,5246	1,21294	,02144	8,4825	8,5666	2,00	10,00
	1	3558	8,2418	1,26312	,02118	8,2003	8,2834	1,00	10,00
	Total	6760	8,3758	1,24753	,01517	8,3460	8,4055	1,00	10,00
7P	0	3203	8,2496	1,08495	,01917	8,2120	8,2872	3,00	10,00
	1	3561	8,1928	1,15780	,01940	8,1548	8,2309	2,00	10,00
	Total	6764	8,2197	1,12417	,01367	8,1929	8,2465	2,00	10,00
8P	0	3200	8,7566	,97097	,01716	8,7230	8,7903	1,00	10,00
	1	3554	8,6664	,98724	,01656	8,6339	8,6988	3,00	10,00
	Total	6754	8,7091	,98053	,01193	8,6857	8,7325	1,00	10,00
9P	0	3206	8,9196	,97340	,01719	8,8859	8,9533	2,00	10,00
	1	3560	8,9199	,98678	,01654	8,8875	8,9523	1,00	10,00
	Total	6766	8,9198	,98039	,01192	8,8964	8,9431	1,00	10,00
10P	0	3203	8,6783	1,11741	,01974	8,6396	8,7170	1,00	10,00
	1	3559	8,6981	1,06980	,01793	8,6629	8,7333	1,00	10,00
	Total	6762	8,6887	1,09257	,01329	8,6627	8,7148	1,00	10,00
11P	0	3198	8,4469	1,01257	,01791	8,4118	8,4821	1,00	10,00
	1	3557	8,4113	1,03581	,01737	8,3773	8,4454	1,00	10,00
	Total	6755	8,4282	1,02495	,01247	8,4038	8,4526	1,00	10,00
12P	0	3165	8,3984	1,07068	,01903	8,3611	8,4357	1,00	10,00
	1	3530	8,4220	1,10821	,01865	8,3855	8,4586	1,00	10,00
	Total	6695	8,4109	1,09061	,01333	8,3847	8,4370	1,00	10,00

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la valoración de los ponentes de las actividades formativas

Si analizamos ahora estas mismas valoraciones, pero dividiendo las actividades según la variable “en el centro” los resultados indican que las actividades que se han realizado en el centro educativo alcanzan medias superiores en 3 de los 9 criterios del cuestionario: El 9P (clima-ambiente de realización) el 10P (interés-participación de los asistentes) y 12P (grado de aprovechamiento por los asistentes), con diferencias que van desde los 0,0003 puntos hasta los 0,0236 puntos.



Valoración de las Actividades por los Ponentes			
	Medias		Diferencia
	Fuera del centro	En el centro	
1P	8,5580	8,5319	-0,0261
2P	8,5138	8,3253	-0,1885
3P	8,5246	8,2418	-0,2827
7P	8,2496	8,1928	-0,0568
8P	8,7566	8,6664	-0,0902
9P	8,9196	8,9199	0,0003
10P	8,6783	8,6981	0,0198
11P	8,4469	8,4113	-0,0356
12P	8,3984	8,4220	0,0236

Tabla 7: Medias de valoración por los ponentes de las actividades formativas en el centro y fuera del centro.

Los ítems donde la valoración es más alta en la formación fuera del centro son los seis restantes criterios. La diferencia negativa más alta (8,5246 fuera del centro, sobre 8,2418 en el centro) es la del criterio nº 3 (adecuación de equipamiento y materiales) lo que nos indica que son mejor valorados el equipamiento y materiales de los propios CFIE (específicos para la formación).

#### **f. Valoración de las actividades realizadas según los ítems del cuestionario de evaluación para ponentes. Contraste de hipótesis.**

Realizado el contraste de hipótesis, sólo son significativas las diferencias en los criterios 2P (Adecuación de instalaciones y espacios) 3P (Adecuación de equipamiento y materiales) y 8P (Grado de cumplimiento de las expectativas de los ponentes), todos ellos a favor de las actividades realizadas fuera del centro educativo, como indica la siguiente tabla de ANOVA:



		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1P	Inter-grupos	1,148	1	1,148	1,310	,252
	Intra-grupos	5925,493	6761	,876		
	Total	5926,641	6762			
2P	Inter-grupos	59,869	1	59,869	41,582	,000
	Intra-grupos	9730,018	6758	1,440		
	Total	9789,887	6759			
3P	Inter-grupos	134,702	1	134,702	87,661	,000
	Intra-grupos	10384,469	6758	1,537		
	Total	10519,172	6759			
7P	Inter-grupos	5,436	1	5,436	4,303	,038
	Intra-grupos	8541,313	6762	1,263		
	Total	8546,749	6763			
8P	Inter-grupos	13,714	1	13,714	14,292	,000
	Intra-grupos	6478,843	6752	,960		
	Total	6492,557	6753			
9P	Inter-grupos	,000	1	,000	,000	,989
	Intra-grupos	6502,279	6764	,961		
	Total	6502,279	6765			
10P	Inter-grupos	,660	1	,660	,553	,457
	Intra-grupos	8070,048	6760	1,194		
	Total	8070,708	6761			
11P	Inter-grupos	2,135	1	2,135	2,032	,154
	Intra-grupos	7093,097	6753	1,050		
	Total	7095,232	6754			
12P	Inter-grupos	,933	1	,933	,784	,376
	Intra-grupos	7961,097	6693	1,189		
	Total	7962,030	6694			

Tabla 8: ANOVA. Significatividad de las diferencias de medias de valoración. Ponentes.

El resto de diferencias encontradas (incluidas las de a favor de las actividades realizadas dentro del centro educativo) no resultan significativas, y pueden ser debidas al azar.

### 4.1.2. Estudio de la variable “cauce de participación”

Elemento de análisis: Cuestionario de evaluación para asistentes. Evaluación global de la actividad.

Datos extraídos de REFORACEN. (febrero 2015)

Datos validados (Actividades formativas valoradas)

Programa de análisis: IBM SPSS Statistics 19

Categorías de la variable: Grupos de profesores, Participación individual, Plan de equipo de profesores, Plan de formación de centro.



#### a. Frecuencias y porcentajes:

En los últimos cinco cursos (del 2009-2010 hasta el 2013-2014) se han realizado en la Comunidad Autónoma de Castilla y León 17159 actividades de formación permanente del profesorado, de las cuales 6812 (un 39,7%) han sido de participación individual, 5212 (un 30,4%) han sido dentro de un Plan de formación de centro, 3854 (22,5%) han sido de grupos de profesores y 1281 (7,5%) han sido realizadas dentro de un Plan de equipo de profesores.

Esto nos indica que un 62,2% de las actividades han sido planificadas a un año y un 37,9 han sido planificadas dentro de un Plan a más de 2 años y dentro de unos itinerarios establecidos, que pueden contener varias modalidades formativas.

CAUCE PARTICIPACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Grupos de profesores	3854	22,5	22,5	22,5
	Participación individual	6812	39,7	39,7	62,2
	Plan de equipo de profesores	1281	7,5	7,5	69,6
	Plan de formación de centro	5212	30,4	30,4	100,0
	Total	17159	100,0	100,0	

Tabla 9: Frecuencia y porcentaje de actividades formativas por cauce de participación.

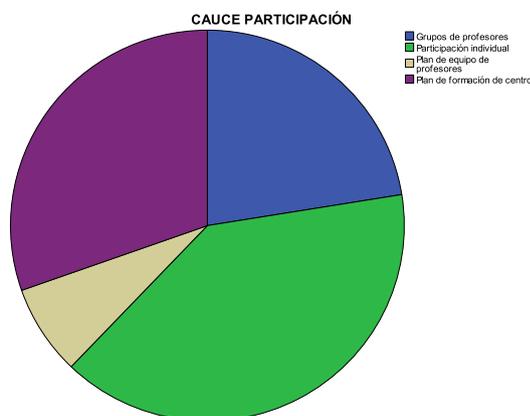


Gráfico 5: Frecuencia y porcentaje de actividades formativas por cauce de participación.

Si analizamos ahora curso por curso estos datos, observamos como el porcentaje de actividades que se han ido realizando en los diversos cauces ha ido variando (hay que tener en cuenta que en el curso 09\_10 el cauce de participación individual incluía al de grupo de profesores) hasta ir equilibrándose los diferentes cauces de participación, con porcentajes en torno al 30% para los cauces de Grupos de profesores, Participación individual y Plan de formación de centro; e intentando acercarse al 10% el cauce Plan de equipo de profesores.



# La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

Tabla de contingencia CAUCE PARTICIPACIÓN \* CURSO

			CURSO					Total
			09_10	10_11	11_12	12_13	13_14	
CAUCE PARTICIPACIÓN	Grupos de profesores	Recuento	0	284	1067	1214	1289	3854
		% dentro de CAUCE PARTICIPACIÓN	,0%	7,4%	27,7%	31,5%	33,4%	100,0%
		% dentro de CURSO	,0%	8,5%	30,4%	36,5%	34,1%	22,5%
		% del total	,0%	1,7%	6,2%	7,1%	7,5%	22,5%
	Participación individual	Recuento	2225	1740	919	900	1028	6812
		% dentro de CAUCE PARTICIPACIÓN	32,7%	25,5%	13,5%	13,2%	15,1%	100,0%
		% dentro de CURSO	69,4%	52,1%	26,2%	27,1%	27,2%	39,7%
		% del total	13,0%	10,1%	5,4%	5,2%	6,0%	39,7%
	Plan de equipo de profesores	Recuento	233	258	271	208	311	1281
		% dentro de CAUCE PARTICIPACIÓN	18,2%	20,1%	21,2%	16,2%	24,3%	100,0%
		% dentro de CURSO	7,3%	7,7%	7,7%	6,3%	8,2%	7,5%
		% del total	1,4%	1,5%	1,6%	1,2%	1,8%	7,5%
Plan de formación de centro	Recuento	749	1056	1248	1002	1157	5212	
	% dentro de CAUCE PARTICIPACIÓN	14,4%	20,3%	23,9%	19,2%	22,2%	100,0%	
	% dentro de CURSO	23,4%	31,6%	35,6%	30,1%	30,6%	30,4%	
	% del total	4,4%	6,2%	7,3%	5,8%	6,7%	30,4%	
Total	Recuento	3207	3338	3505	3324	3785	17159	
	% dentro de CAUCE PARTICIPACIÓN	18,7%	19,5%	20,4%	19,4%	22,1%	100,0%	
	% dentro de CURSO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	18,7%	19,5%	20,4%	19,4%	22,1%	100,0%	

Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de actividades formativas por cauce de participación y curso.

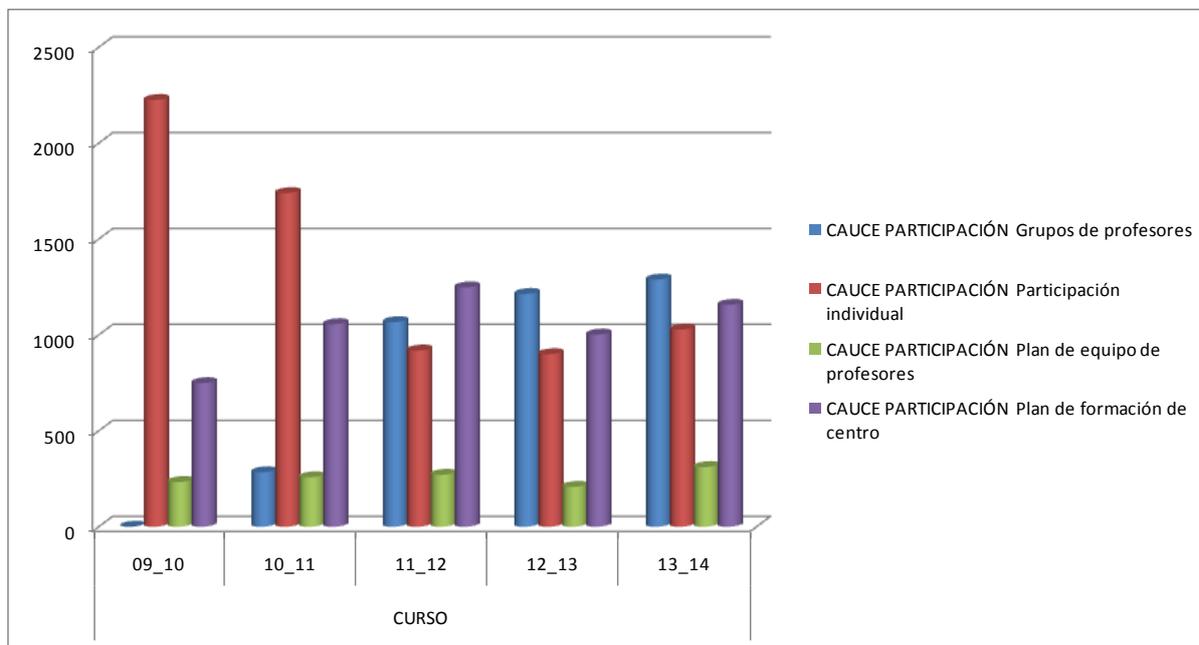


Gráfico 6: Frecuencias y porcentajes de actividades formativas por cauce de participación y curso.



**b. Valoración de las actividades realizadas, según los ítems del cuestionario de evaluación para asistentes. Descriptivos por cauces de participación.**

Vamos a ver cuáles han sido los criterios del cuestionario más valorados por los asistentes en los diferentes cauces de participación:

Grupos de profesores						Participación individual					
Estadísticos descriptivos <sup>a</sup>						Estadísticos descriptivos <sup>a</sup>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.		N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
9A	2770	2,50	10,00	8,4382	,97147	9A	4832	4,00	10,00	8,4067	,95464
10A	2500	3,00	10,00	8,2386	1,05637	10A	4485	1,00	10,00	8,3715	,99906
4A	2775	3,00	10,00	8,2107	,95591	4A	4835	2,00	10,00	8,1481	,97235
15A	2763	1,50	10,00	8,1738	1,04712	1A	5043	2,00	10,00	8,0550	,96447
5A	2768	1,50	10,00	8,1239	1,03276	8A	4838	3,50	10,00	8,0432	,99290
1A	2899	2,00	10,00	8,1150	,96061	15A	4811	2,00	10,00	8,0384	1,08154
8A	2775	2,00	10,00	8,0995	1,02065	2A	4823	2,80	10,00	7,9162	,97784
14A	2762	3,00	10,00	8,0174	1,04430	5A	4833	1,10	10,00	7,8887	1,12019
6A	2771	1,00	10,00	7,9282	1,03483	6A	4837	2,00	10,00	7,8882	1,01633
12A	2772	2,50	10,00	7,9137	1,02573	3A	4831	2,00	10,00	7,8286	1,01984
13A	2772	2,00	10,00	7,8898	,99791	12A	4833	2,00	10,00	7,8044	1,03303
2A	2768	1,50	10,00	7,8893	,98356	11A	4837	1,00	10,00	7,8026	1,08988
11A	2774	1,00	10,00	7,8822	1,06420	14A	4825	1,00	10,00	7,7830	1,06307
7A	2773	1,50	10,00	7,7507	1,03952	13A	4828	1,00	10,00	7,7620	1,00262
3A	2768	2,50	10,00	7,7184	1,07307	7A	4836	2,00	10,00	7,7080	1,03486
N válido (según lista)	2484					N válido (según lista)	4452				
a. CAUCE PARTICIPACIÓN = Grupos de profesores						a. CAUCE PARTICIPACIÓN = Participación individual					
Plan de equipo de profesores						Plan de formación de centro					
Estadísticos descriptivos <sup>a</sup>						Estadísticos descriptivos <sup>a</sup>					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.		N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
9A	987	3,00	10,00	8,6867	,87027	9A	4625	2,80	10,00	8,4936	,88957
10A	916	2,00	10,00	8,5972	,94088	10A	4250	2,00	10,00	8,3878	,96548
4A	986	4,90	10,00	8,4010	,87907	4A	4627	2,60	10,00	8,1901	,87303
15A	987	3,00	10,00	8,3482	,98729	8A	4623	2,50	10,00	8,1179	,92448
1A	989	4,00	10,00	8,2938	,89448	5A	4624	2,00	10,00	8,0784	,94418
8A	987	3,00	10,00	8,2841	,94100	15A	4616	1,00	10,00	8,0782	1,00805
5A	988	4,00	10,00	8,2388	,94426	1A	4638	3,00	10,00	8,0682	,89155
6A	987	4,00	10,00	8,1769	,94567	6A	4624	2,30	10,00	7,9766	,92693
11A	987	2,00	10,00	8,0983	1,01508	11A	4626	2,20	10,00	7,8285	1,01376
14A	987	3,00	10,00	8,0866	,95381	14A	4616	2,00	10,00	7,8262	,99038
2A	987	3,40	10,00	8,0806	,93386	2A	4624	1,50	10,00	7,8198	,98453
12A	987	3,00	10,00	8,0728	,94957	13A	4618	2,00	10,00	7,8028	,94220
13A	986	4,00	10,00	8,0667	,92248	12A	4623	2,00	10,00	7,7780	,98676
3A	986	3,25	10,00	7,9951	,96655	7A	4625	2,50	10,00	7,7573	,97088
7A	988	2,00	10,00	7,8964	1,00784	3A	4626	1,00	10,00	7,7049	1,06276
N válido (según lista)	912					N válido (según lista)	4230				
a. CAUCE PARTICIPACIÓN = Plan de equipo de profesores						a. CAUCE PARTICIPACIÓN = Plan de formación de centro					

Tabla 11. Descriptivos valoración de las actividades por los asistentes según cauces de participación.

Los tres criterios más valorados en todos los cauces de participación son los mismos y en el mismo orden: El más valorado es el criterio 9A (Clima-ambiente de realización) seguido por el 10A (Valoración global de los formadores) y por el 4ª (Interés de los contenidos)



Y los criterios menos valorados (aunque cambian de orden según cauce) son el 7A (Distribución de tiempos) el 3A (Adecuación de equipamiento y materiales) salvo en el cauce de participación individual que el 3A es sustituido por el 13A (Desarrollo de competencias profesionales).

Haciendo ahora una comparación de medias de resultados por criterios de valoración y por cauces de participación, nos encontramos que en todos los criterios la media más alta se da en el cauce de participación Plan de equipo de profesores, y que en casi todos los criterios la media más baja se da en el cauce de participación individual (salvo en los dos de adecuación de instalaciones, espacios, equipamientos y materiales (2A y 3A); el de valoración global de los formadores (10A) y el grado de aprovechamiento individual (12A)).

El segundo puesto en el orden de medias se lo reparte el cauce de Grupos de profesores, para los criterios generales y de resultados, incluidos, interés de los contenidos y utilidad para su aplicación al aula-trabajo; y el cauce Plan de formación de centro para los criterios de desarrollo.

Por lo que si tuviéramos que ordenar los cauces de participación por las medias obtenidas en la valoración de los asistentes en los diferentes criterios, el orden seguramente sería el siguiente:

Primero: Plan de formación de equipo de profesores

Segundo: Grupos de profesores

Tercero: Plan de formación de centro

Cuarto: Participación individual.

**Estadísticos descriptivos. Media.**

	Grupo de profesores	Participación individual	Plan de equipo de profesores	Plan de formación de centro
1A	8,1150	8,0550	8,2938	8,0682
2A	7,8893	7,9162	8,0806	7,8198
3A	7,7184	7,8286	7,9951	7,7049
4A	8,2107	8,1481	8,4010	8,1901
5A	8,1239	7,8887	8,2388	8,0784
6A	7,9282	7,8882	8,1769	7,9766
7A	7,7507	7,7080	7,8964	7,7573
8A	8,0995	8,0432	8,2841	8,1179
9A	8,4382	8,4067	8,6867	8,4936
10A	8,2386	8,3715	8,5972	8,3878
11A	7,8822	7,8026	8,0983	7,8285
12A	7,9137	7,8044	8,0728	7,7780
13A	7,8898	7,7620	8,0667	7,8028
14A	8,0174	7,7830	8,0866	7,8262
15A	8,1738	8,0384	8,3482	8,0782

Codigo de colores

	Primero
	Segundo
	Tercero
	Cuarto

Tabla 12: Comparación entre cauces de medias de valoración de los criterios por los asistentes.



#### c. Valoración de las actividades realizadas según los ítems del cuestionario de evaluación para asistentes. Contraste de hipótesis por cauces de participación.

Realizamos ahora un contraste de hipótesis respecto a estas diferencias de medias encontradas en la valoración de los asistentes de las actividades formativas, según cauces de participación, para comprobar si realmente las podemos considerar significativas, o si las diferencias encontradas han podido ser debidas al azar.

Se ha realizado un contraste de hipótesis sobre la diferencia de medias, mediante el análisis de varianza de un factor (ANOVA) varios grupos, para comprobar si estas diferencias se pueden considerar significativas o no con un nivel de confianza del 99%. También se han realizado para las comparaciones múltiples, las pruebas post-hoc de Tukey y de Scheffé.

Los resultados se reflejan en la tabla siguiente:

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1A	Inter-grupos	51,251	3	17,084	19,572	,000
	Intra-grupos	11840,584	13565	,873		
	Total	11891,835	13568			
2A	Inter-grupos	61,928	3	20,643	21,574	,000
	Intra-grupos	12628,377	13198	,957		
	Total	12690,305	13201			
3A	Inter-grupos	93,243	3	31,081	28,598	,000
	Intra-grupos	14353,668	13207	1,087		
	Total	14446,911	13210			
4A	Inter-grupos	53,302	3	17,767	20,617	,000
	Intra-grupos	11392,181	13219	,862		
	Total	11445,483	13222			
5A	Inter-grupos	174,795	3	58,265	54,911	,000
	Intra-grupos	14015,963	13209	1,061		
	Total	14190,759	13212			
6A	Inter-grupos	73,843	3	24,614	25,382	,000
	Intra-grupos	12815,453	13215	,970		
	Total	12889,296	13218			
7A	Inter-grupos	29,943	3	9,981	9,748	,000
	Intra-grupos	13534,501	13218	1,024		
	Total	13564,444	13221			
8A	Inter-grupos	50,517	3	16,839	17,834	,000
	Intra-grupos	12481,677	13219	,944		
	Total	12532,194	13222			
9A	Inter-grupos	70,693	3	23,564	27,253	,000
	Intra-grupos	11421,849	13210	,865		
	Total	11492,542	13213			
10A	Inter-grupos	91,692	3	30,564	30,849	,000
	Intra-grupos	12035,000	12147	,991		
	Total	12126,692	12150			
11A	Inter-grupos	76,690	3	25,563	23,062	,000
	Intra-grupos	14653,945	13220	1,108		
	Total	14730,635	13223			
12A	Inter-grupos	92,401	3	30,800	30,227	,000
	Intra-grupos	13461,426	13211	1,019		
	Total	13553,827	13214			
13A	Inter-grupos	90,662	3	30,221	31,789	,000
	Intra-grupos	12548,702	13200	,951		
	Total	12639,364	13203			
14A	Inter-grupos	151,696	3	50,565	48,015	,000
	Intra-grupos	13886,398	13186	1,053		
	Total	14038,094	13189			
15A	Inter-grupos	96,141	3	32,047	29,510	,000
	Intra-grupos	14305,599	13173	1,086		
	Total	14401,741	13176			

Tabla 13: ANOVA. Significatividad de las diferencias de medias de valoración por Cauce.

Asistentes.



En todos los criterios de valoración, las diferencias de medias que se dan resultan significativas. Con las pruebas a posteriori (post-hoc) veremos para cada criterio, entre cuales de los cuatro cauces están estas diferencias significativas.

Criterio 1A. Nota global de la actividad. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, no siendo significativas las diferencias entre estos tres últimos.

Criterio 2A. Adecuación de Instalaciones y espacios. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, y dentro de estos tres últimos se da una diferencia significativa del cauce Participación individual sobre el de Planes de formación de centro.

Criterio 3A. Adecuación de equipamiento y materiales. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, y dentro de estos tres últimos se da una diferencia significativa del cauce Participación individual sobre los otros dos.

Criterio 4A. Interés de los contenidos. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, y dentro de estos tres últimos no se dan diferencias significativas.

Criterio 5A. Utilidad para su aplicación al aula/trabajo. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre dos de los otros tres cauces (Participación individual y Plan de formación de centro) mientras que no lo es sobre el de Grupo de profesores, y el cauce de Participación individual presenta también diferencias significativas en su contra con respecto a los otros dos.

Criterio 6A. Adecuación metodológica - innovación. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces. Y el cauce de Plan de formación de centro presenta también diferencias a favor significativas sobre el de Participación individual.

Criterio 7A. Distribución de tiempos. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, y dentro de estos tres últimos no se dan diferencias significativas.

Criterio 8A. Organización - gestión de la actividad. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces. Y el



cauce de Plan de formación de centro presenta también diferencias a favor significativas sobre el de Participación individual.

Criterio 9A. Clima - ambiente de realización. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces. Y el cauce de Plan de formación de centro presenta también diferencias a favor significativas sobre el de Participación individual.

Criterio 10A. Valoración global de los formadores. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces. Y el cauce de Grupos de profesores presenta también diferencias significativas en su contra con respecto a los otros dos.

Criterio 11A. Grado de cumplimiento de las expectativas. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, y dentro de estos tres últimos no se dan diferencias significativas.

Criterio 12A. Grado de aprovechamiento individual. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, y del cauce Grupo de profesores sobre los otros dos. Dentro de los dos últimos la diferencia no es significativa.

Criterio 13A. Desarrollo de competencias profesionales. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces, y del cauce Grupo de profesores sobre los otros dos. Dentro de los dos últimos la diferencia no es significativa.

Criterio 14A. Compromiso de aplicación al aula/trabajo. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores y del de Grupo de Profesores, sobre los otros dos cauces (Participación individual y Plan de formación de centro). Dentro de los dos primeros y de los dos últimos las diferencias no son significativas.

Criterio 15A. Satisfacción con la formación realizada. La diferencia es significativa a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los otros tres cauces. Y el cauce de Grupos de profesores presenta también diferencias significativas en su contra con respecto a los otros dos.



## 4.2. Análisis de datos cualitativos de los resultados obtenidos.

### 4.2.1. Análisis descriptivo de la muestra

El cuestionario elaborado para esta investigación, finalmente ha sido respondido por 35 personas, que conforma una muestra con las siguientes características:

En cuanto a **sexo y edad**:

Un 65,7% son mujeres y un 34,3% son hombres.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Hombre	12	34,3
Mujer	23	65,7
Total	35	100,0

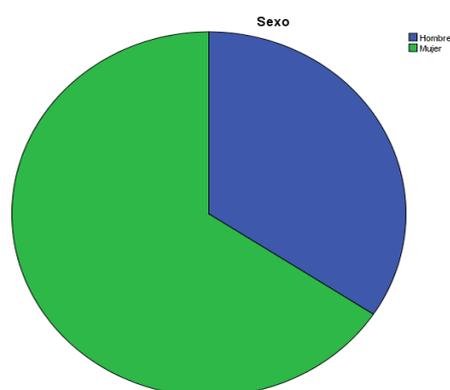


Tabla 1: Muestra por sexo

Gráfico 1: Muestra por sexo

La **edad**, mayoritariamente, se sitúa por encima de los 40 años, destacando que la suma de porcentajes mayores de 40 años supone un 65´7% frente al 34´3% de los menores de dicha edad.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Entre 20 a 30 años	2	5,7
Entre 31 a 40 años	10	28,6
Entre 41 a 50 años	11	31,4
Más de 51 años	12	34,3
Total	35	100,0

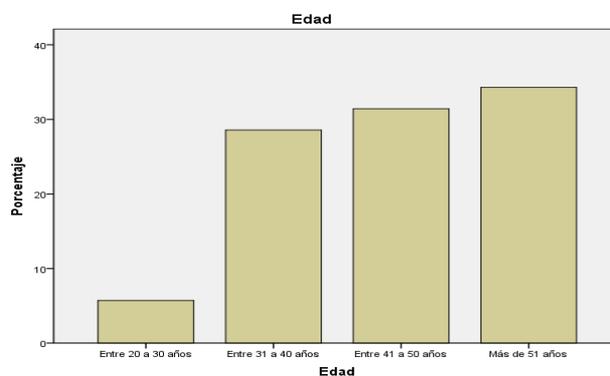


Tabla 2: Muestra por edad

Gráfico 2: Muestra por edad



En cuanto al **cuerpo de enseñanza** predominante, la muestra nos ofrece que el 45´7% de los profesores que han respondido pertenecen al cuerpo de PES, seguido del 31,4% del cuerpo de maestros. (Datos que difieren de la proporcionalidad de la totalidad de los profesores en Castilla y León).

Los inspectores suponen un 8´6% de la muestra y el grupo etiquetado como Otros Cuerpos (Conservatorios, Escuela Oficial de Idiomas, Enseñanzas Artísticas...) un 14,3%.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inspectores	3	8,6
	Maestros	11	31,4
	Profesores de Enseñanza Secundaria	16	45,7
	Profesores de EOI/Música y Artes Escénicas/Artes Plásticas y diseño	5	14,3
	Total	35	100,0

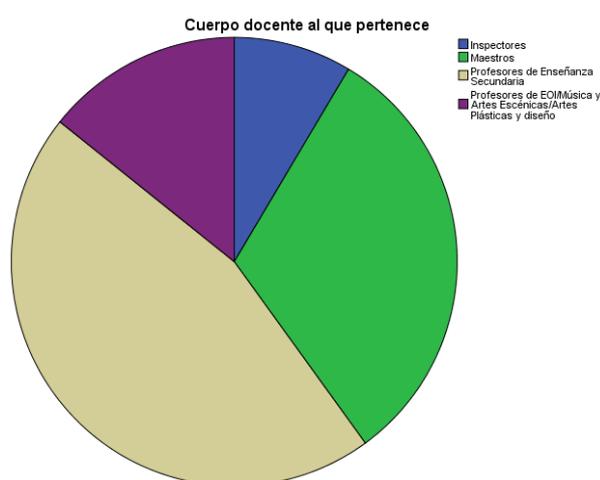


Tabla 3: Muestra por cuerpo de pertenencia.

Gráfico 3: Muestra por cuerpo de pertenencia.

El profesorado que ha respondido pertenece a múltiples y variadas **especialidades y por etapa educativa** se puede considerar que el reparto recoge todas ellas, aunque con una clara predominancia de las etapas educativas más altas (entre secundaria, bachillerato y FP suman un 57,1% del total de la muestra).

Etapa educativa		Frecuencia	Porcentaje
Válidos		1	2,9
	Bachillerato	5	14,3
	FP	6	17,1
	Infantil	3	8,6
	Otras	3	8,6
	Primaria	8	22,9
	Secundaria	9	25,7
	Total	35	100,0

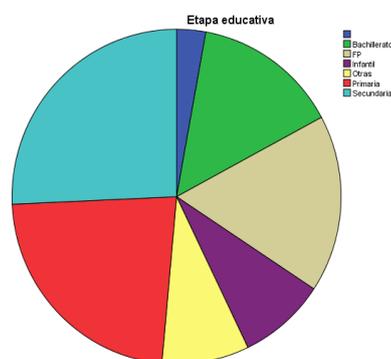


Tabla 4: Muestra por etapa educativa

Gráfico 4: Muestra por etapa educativa



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

La mayor parte de los profesores de la muestra recogida, en cuanto a su **situación administrativa**, son definitivos (un 71,4%) aunque hay representación de interinos (8,6%) de provisionales o en expectativa (5,7%) y un porcentaje significativo de comisión de servicios (14,3%).

**Situación administrativa**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Comisión de servicios	5	14,3
	Definitivo	25	71,4
	Interino	3	8,6
	Provisional/en expectativa	2	5,7
	Total	35	100,0

Tabla 5: Muestra por situación administrativa

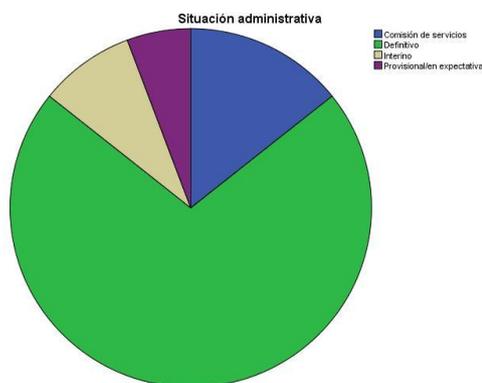


Gráfico 5: Muestra por situación administrativa

Predomina la **experiencia**, un 62,9% llevan trabajando entre 11 y 30 años, mientras que un 10% lleva trabajando menos de 10 años.

Un 68,6% de la muestra consultada tiene **responsabilidad en la organización de actividades de formación en su centro** (son coordinadores/responsables de formación o miembros de equipo directivo) y la mayor parte llevan con esa responsabilidad más de 3 años (42,8%) aunque algunos también son noveles en esa responsabilidad (este es su primer año o su segundo 25,7%)

**Años perteneciente al equipo directivo o como coordinador de formación**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Entre 3 y 5 años	6	17,1
	Es el primer año	7	20,0
	Es el segundo año	2	5,7
	Más de 5	9	25,7
	No pertenezco al equipo directivo ni soy coordinador de formación	11	31,4
	Total	35	100,0

Tabla 6: Muestra por responsabilidad y tiempo

**Años perteneciente al equipo directivo o como coordinador de formación**

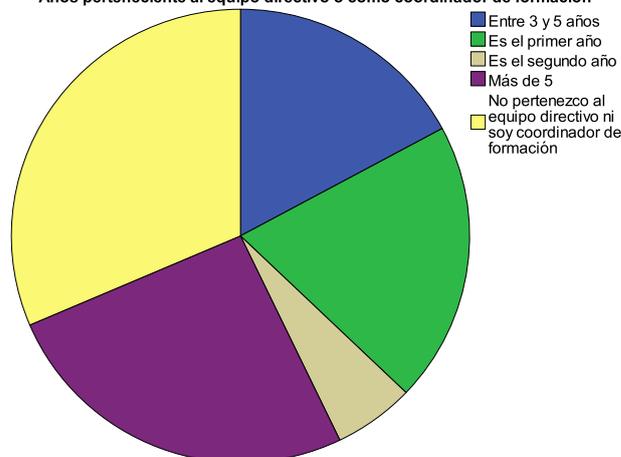


Gráfico 6: Muestra por responsabilidad y tiempo



Los **Centros** donde trabajan los profesores de esta muestra son todos públicos y la mayoría están enclavados en **poblaciones** de más de 15000 habitantes (un 60%) aunque también hay representación de poblaciones pequeñas (un 14,3% de menos de 2499 habitantes y medianas (un 20% de poblaciones entre 2500 y 14999 habitantes)

Su centro está enclavado en una población de

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	2	5,7
Entre 2500 y 14999 habitantes	7	20,0
Más de 15000 habitantes	21	60,0
menos de 2499 habitantes	5	14,3
Total	35	100,0

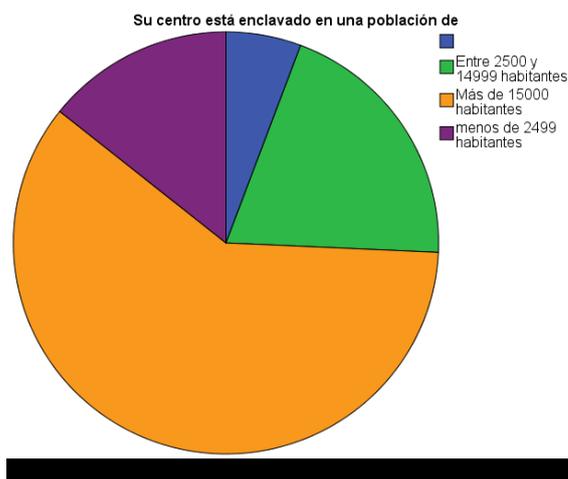


Gráfico 7: Muestra por tipo de población

Tabla 7: Muestra por tipo de población

Con estas características descritas, esta muestra que ha contestado a nuestro cuestionario, no la podemos considerar representativa de la totalidad del profesorado de Castilla y León, en cuanto a las variables estudiadas. Aunque esa no era nuestra intención ni nuestro propósito. No buscábamos una muestra representativa, sino una muestra dónde hubiera representación de todos los sectores y que presentara porcentajes significativos de aquellas categorías por variable que más nos interesaban como informantes; como por ejemplo personas con responsabilidad en la formación del profesorado que se realiza en su centro. Esto, sí que creemos que lo hemos conseguido y consideramos que esta muestra nos va a proporcionar información muy relevante sobre el objeto del estudio.



#### 4.2.2.- Formación en el propio centro versus formación fuera de él

La mayor parte de las personas encuestadas consideran que ha habido bastantes o muchas **actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares** (un 62,9%) mientras que un 37,1% considera que han sido pocas. Nadie ha contestado que no se haya hecho ninguna actividad de formación del profesorado en su centro en los últimos cinco años.

##### 1. ¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Bastantes	18	51,4	51,4
Muchas	4	11,4	62,9
Pocas	13	37,1	100,0
Total	35	100,0	

Tabla 8: Nº de actividades de formación en Centro

##### 1. ¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares?

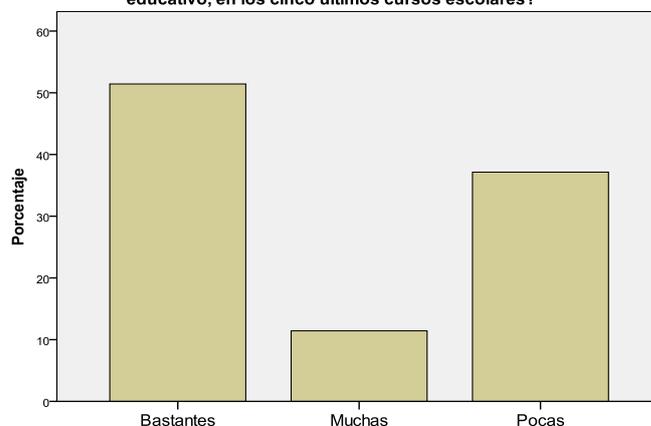


Gráfico 8: Nº de actividades de formación en Centro

Y creen que esa formación permanente realizada **ha mejorado** en bastante medida las **competencias profesionales** de los profesores, aunque no tanto el **aprendizaje** de los alumnos.

##### 2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado las competencias docentes del profesorado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	24	68,6	68,6
Mucho	3	8,6	77,1
Poco	8	22,9	100,0
Total	35	100,0	

Tabla 9: Mejora de las competencias profesionales del profesorado

##### 2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado las competencias docentes del profesorado

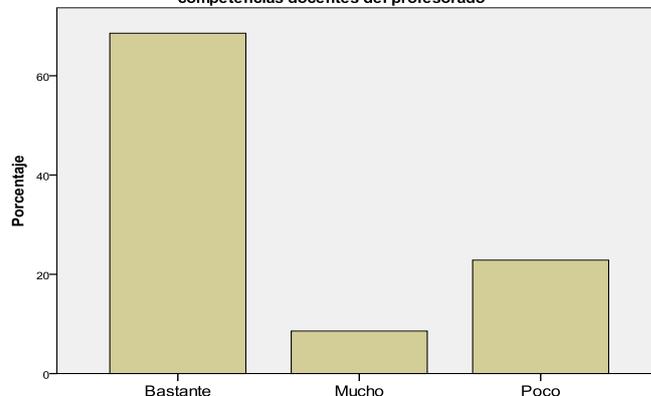


Gráfico 9: Mejora de las competencias profesionales del profesorado



## La formación permanente del profesorado en/ y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado el aprendizaje de los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Bastante	19	54,3	54,3
Mucho	3	8,6	62,9
Nada	2	5,7	68,6
Poco	11	31,4	100,0
Total	35	100,0	

Tabla 10: Mejora del aprendizaje de los alumnos

2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado el aprendizaje de los alumnos

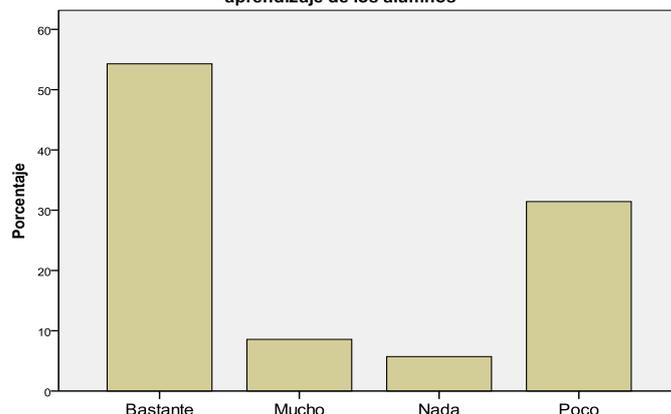


Gráfico 10: Mejora del aprendizaje de los alumnos

La mayoría considera que la formación permanente del profesorado es **mejor en su propio centro educativo** (un 60%) mientras que sólo un 8,6% considera que esta formación es mejor fuera de él. Hay un porcentaje importante de personas (31,4% casi un tercio de la muestra) que consideran que da lo mismo realizar la formación permanente en el propio centro o fuera de él.

3. ¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Da lo mismo	11	31,4	31,4
En el propio centro	21	60,0	91,4
Fuera del centro	3	8,6	100,0
Total	35	100,0	

Tabla 11: ¿Dónde es mejor la formación?

3. ¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él?

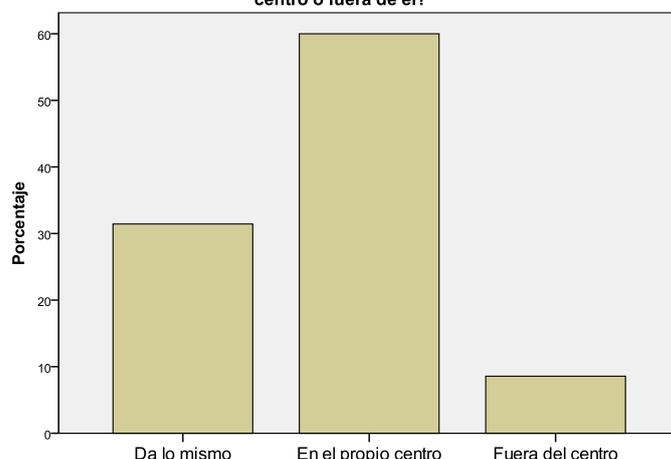


Gráfico 11: ¿Dónde es mejor la formación?

Las **fortalezas** que los encuestados ven a la formación permanente en el propio centro educativo, una vez categorizadas sus respuestas y ordenadas por frecuencia son las siguientes:



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

Fortalezas de la formación permanente del profesorado en el propio centro educativo:	Frecuencia	Porcentaje
Más cerca (mejor acceso, comodidad y adaptación a posibilidades horarias y de desplazamiento)	21	60,0%
Más adaptada (responde a necesidades, posibilidades y debilidades concretas y específicas)	19	54,3%
Interrelación con los compañeros (como asistentes o como ponentes, intercambio)	13	37,1%
Favorece la constitución de equipos y la colaboración (interdisciplinares, de cambio, de trabajo transversal)	12	34,3%
Interés, colaboración, implicación, compromiso del profesorado	7	20,0%
Directamente aplicable al aula y alumnado	6	17,1%
Familiaridad y adecuación del material y espacios que luego vamos a utilizar con los alumnos	6	17,1%
Interés y especificidad de los contenidos para el centro	5	14,3%
Integrada en el Proyecto del Centro (Plan estratégico)	4	11,4%
Se contrasta de forma inmediata con la práctica	2	5,7%
Para la mejora de los aprendizajes y resultados de los alumnos	2	5,7%
Otras (Más fácil divulgación. Atención a más usuarios. Innovación métodos)	1	2,8%

Tabla 12: Fortalezas de la formación permanente del profesorado en el propio centro educativo.

Las **debilidades** que los encuestados ven a la formación permanente en el propio centro educativo, una vez categorizadas sus respuestas y ordenadas por frecuencia son las siguientes:

Debilidades de la formación permanente del profesorado en el propio centro educativo:	Frecuencia	Porcentaje
Menor apertura a otras experiencias y perspectivas, menor intercambio, menos variedad.	13	37,1%
Problemas con la implicación, grupos reducidos, motivación, compromiso, acuerdos, resistencias, desinterés	12	34,3%
Falta de medios y/o recursos (Técnicos, materiales, económicos)	10	28,6%
Problemas con el horario (coincidencia, aumento, confusión con la jornada laboral)	9	25,7%
Problemas con los ponentes y/o la oferta (no llegan, son de casa, preparación, oferta restringida, poco reconocimiento, menos caso, zonas rurales)	7	20,0%
Incremento del papeleo y formalismos. Carga de Trabajo del coordinador	4	11,4%
Posible uso instrumental u obligado (líneas prioritarias)	3	8,6%
Mal enfocada por falta de perspectiva y visión global	3	8,6%
Falta de actualidad. Poco innovadora. Rutina	3	8,6%



Escasa parte práctica. Escasa aplicación.	2	5,7%
Problemas en el seguimiento, en la exigencia, objetividad y eficacia. Permisividad	2	5,7%
Quita tiempo de trabajo en el centro para otras tareas	2	5,7%
Insuficiente para las necesidades individuales de cada profesor. La formación individual se resiente.	2	5,7%
Ninguna	2	5,75
Otras (Poca duración. No genera propuestas extrapolables. Necesidad de liderazgo. Endogamia. Problemas entre la planificación y la movilidad del profesorado. Desplazamientos)	1	2,8%

Tabla 13: Debilidades de la formación permanente del profesorado en el propio centro educativo.

### 4.2.3.- La figura del Coordinador/responsable de formación.

El perfil profesional y personal que han tenido mayoritariamente, los coordinadores de formación con los que han trabajado las personas que han respondido al cuestionario, en los últimos cinco años ha sido:

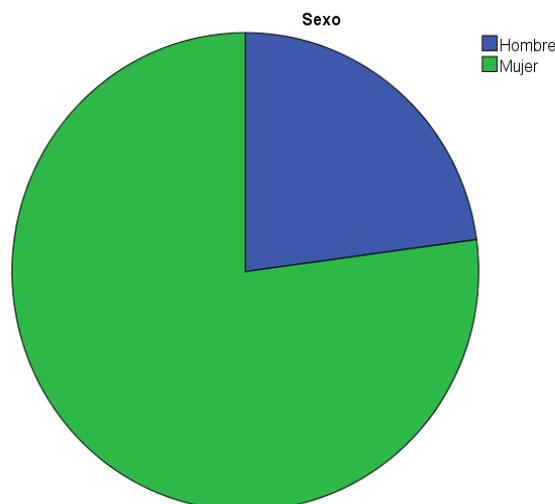
Mayoritariamente **mujeres** (un 77,1%) frente a un 22,9% que han sido hombres.

De **edad** comprendida entre los **41 a 50 años** (un 51,4%) o entre los 31-40 años.

Con una **situación administrativa** de **definitivo/a** (un 80%), una **antigüedad en la enseñanza** (años de servicio) de entre **11 y 20 años** (un 48,6%) y una **antigüedad en el centro** cuando fue nombrado coordinador que se divide entre los **2 y 5 años** (un 42,9%) y los de **más de 5 años** (un 40%)

Este perfil profesional y personal se ve gráficamente reflejado en las siguientes tablas y gráficos:

		Sexo		
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	8	22,9	22,9
	Mujer	27	77,1	100,0
	Total	35	100,0	



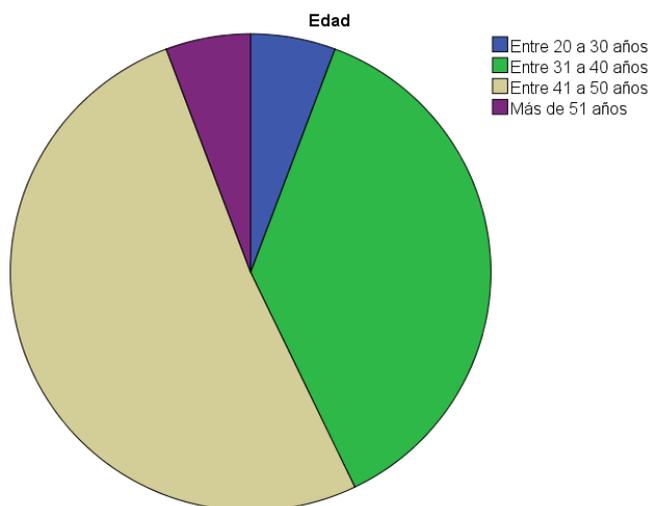


## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

### Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 20 a 30 años	2	5,7	5,7
	Entre 31 a 40 años	13	37,1	42,9
	Entre 41 a 50 años	18	51,4	94,3
	Más de 51 años	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	



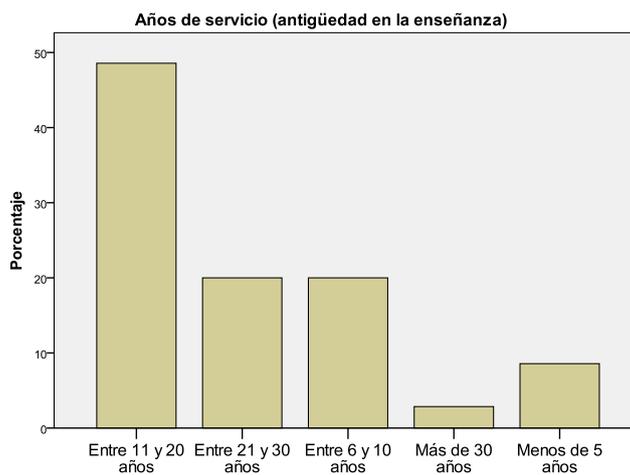
### Situación administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Comisión de servicios	2	5,7	5,7
	Definitivo	28	80,0	85,7
	Interino	2	5,7	91,4
	Provisional/en expectativa	3	8,6	100,0
	Total	35	100,0	



### Años de servicio (antigüedad en la enseñanza)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 11 y 20 años	17	48,6	48,6
	Entre 21 y 30 años	7	20,0	68,6
	Entre 6 y 10 años	7	20,0	88,6
	Más de 30 años	1	2,9	91,4
	Menos de 5 años	3	8,6	100,0
	Total	35	100,0	





**Antigüedad en el centro cuando fue nombrado coordinador/a**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos Entre 2 y 5 años	15	42,9	42,9
Más de 5 años	14	40,0	82,9
Nada más llegar	3	8,6	91,4
Un año	3	8,6	100,0
Total	35	100,0	

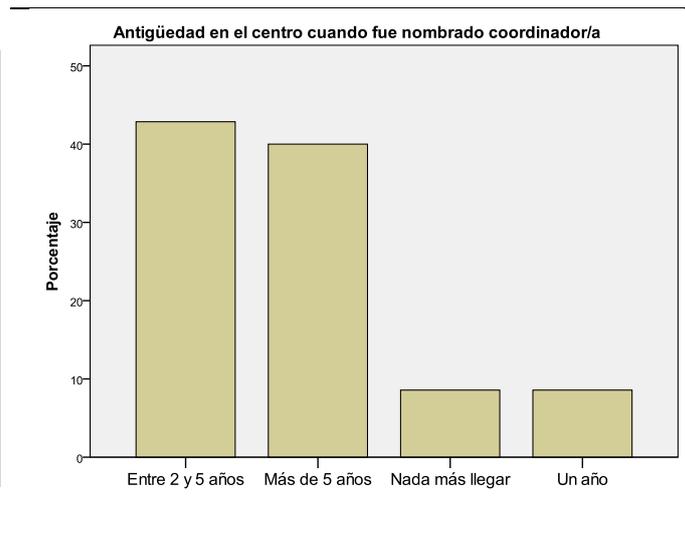


Tabla 14: Perfil del Coordinador

Gráfico 12: Perfil del coordinador

Y respecto a las **funciones** que les encomienda la normativa, las personas que han respondido al cuestionario consideran que los coordinadores de formación que han conocido las han desarrollado en la siguiente medida:

En qué medida cree que han desarrollado las siguientes funciones :	Bastante	Mucho	Poco	Nada	Total
a) Ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE correspondiente, detectando necesidades y expectativas del profesorado y difundiendo las actividades formativas y actuaciones ofertadas como respuesta.	54,3%	31,4%	11,4%	2,9%	100%
b) Impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos.	60,0%	11,4%	22,9%	5,7%	100%
c) Colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro.	51,4%	20,0%	17,1%	11,4%	100%
d) Colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno.	42,9%	25,7%	25,7%	5,7%	100%

Tabla 15: Medida de desarrollo de las funciones del coordinador de formación.

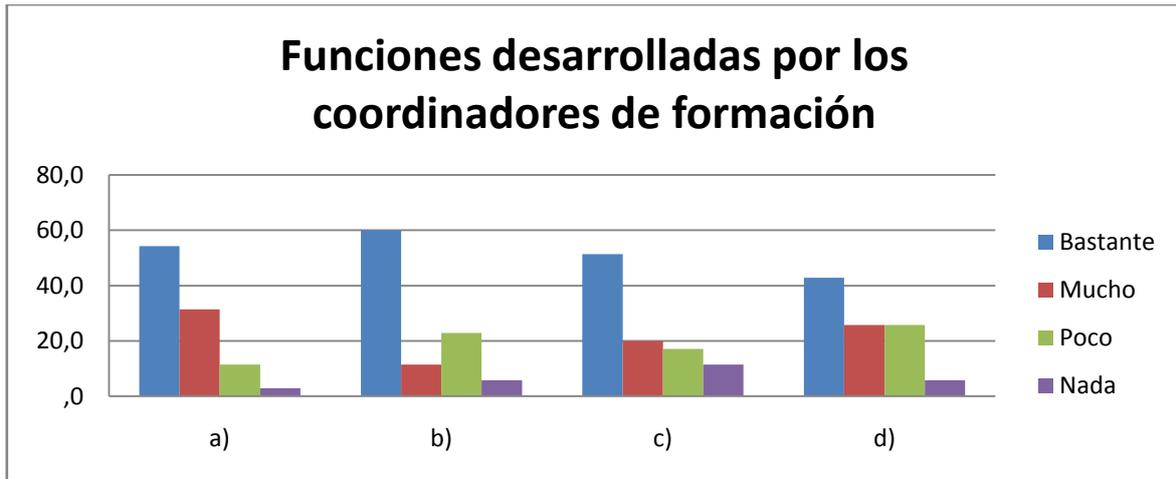


Gráfico 13: Medida de desarrollo de las funciones del coordinador de formación.

Según las respuestas obtenidas por las personas encuestadas, las competencias profesionales más reseñables de los coordinadores de formación son:

Competencias profesionales reseñables:	Frecuencia	Porcentaje
Científica	8	11,4%
Intra e interpersonal	5	7,1%
Didáctica	6	8,6%
Organizativa y de gestión	12	17,1%
Gestión convivencia	0	0,0%
Trabajo en equipo	11	15,7%
Innovación y mejora	6	8,6%
Lingüístico-comunicativa	4	5,7%
Digital (TIC)	10	14,3%
Social-relacional	5	7,1%
No lo sé	3	4,3%

Tabla 16: Competencias profesionales reseñables del coordinador de formación

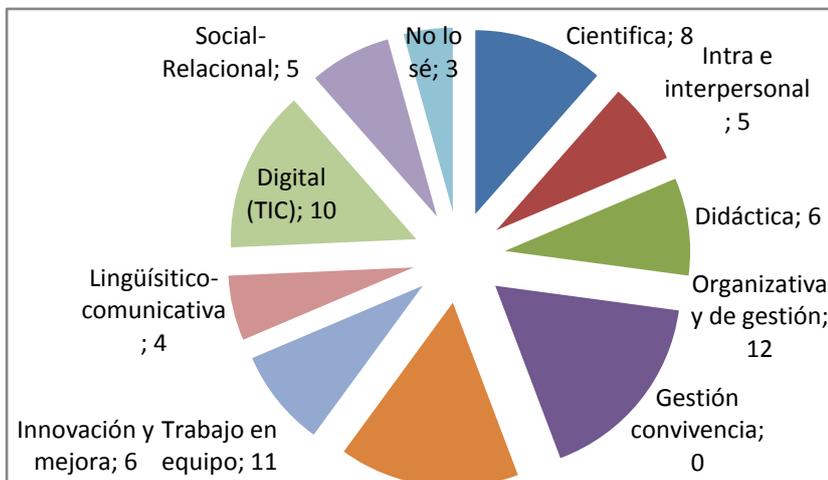


Gráfico 14: Competencias profesionales reseñables del coordinador de formación

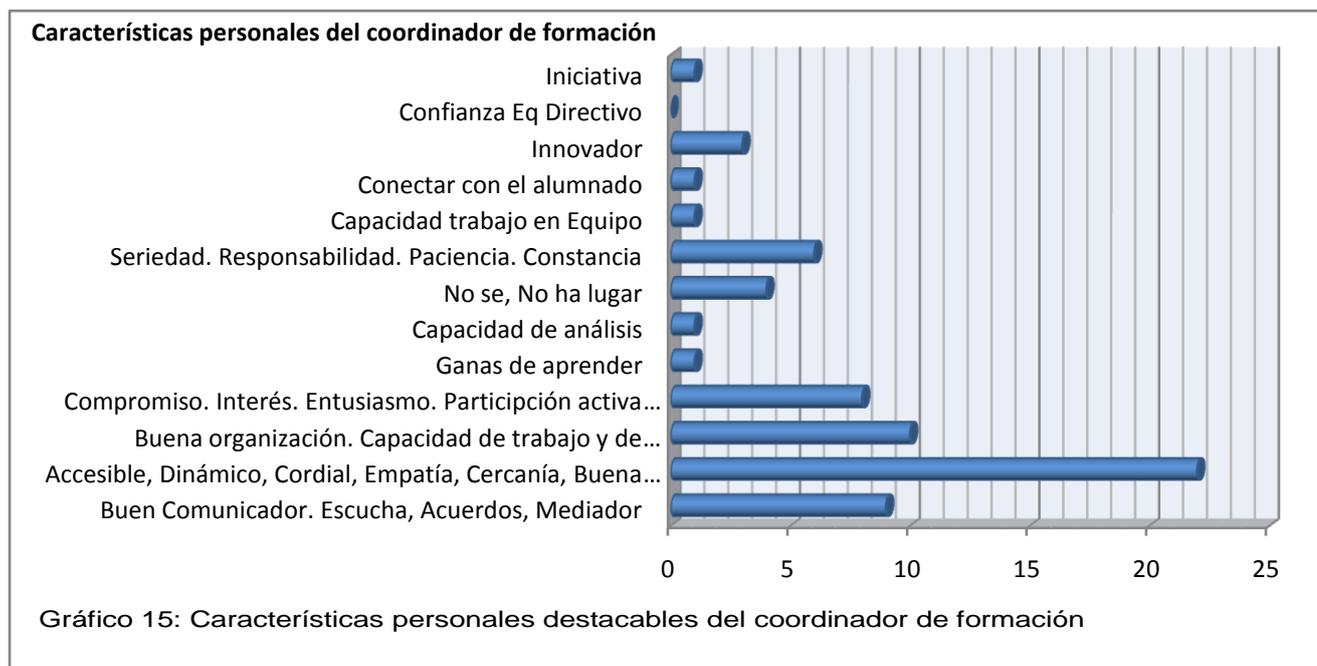


## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

Los datos nos demuestran la preferencia de los encuestados por profesionales competentes en organización y gestión, en trabajo en equipo, con competencia digital y con conocimientos de educación en general.

Respecto a las competencias personales más destacables que puede reunir el coordinador de formación en el centro educativo, los datos se reflejan en los siguientes registros:



A la pregunta ¿Cuál cree que sería el perfil ideal de un coordinador de formación en el centro educativo? , las personas que han respondido a la encuesta han respondido:

<b>Perfil ideal del coordinador de formación en el centro educativo</b>	
Ganas, Dinámico, Motivado. Implicado. Motivador	12
Recompensado	1
Jefe de departamento	2
Formación pedagógica	4
Persona de consenso. Con contacto	3
Creer en la formación como elemento de mejora. Implicado	4
Conocedor de TIC	4
Conocedor Centro y necesidades	7
Buena relación con compañeros. Y Equipo directivo	8
Buena gestión y coordinación. Trabajo e grupo	9
Definitivo en el centro	3
Con enlaces institucionales con la RED de formación	2
Innovación metodológica y mejora	6
Facilidad de comunicación. Buen comunicador	10
Otras: Activo, generoso, líder, buen profesor, persona con prestigio	

Tabla 17: Perfil ideal del coordinador de formación



Gráfico 16: Perfil ideal del coordinador de formación

La última pregunta del cuestionario utilizado en esta investigación se refería a cuales, en opinión de los profesores de la muestra, deberían ser las compensaciones que debería recibir el coordinador de formación e innovación, por el desarrollo de sus funciones. Las respuestas que se han obtenido se han agrupado en las siguientes categorías:

Compensaciones que debería recibir el coordinador de formación por el desarrollo de sus funciones	
Puntuación en el concurso	13
Compensación horaria (+ hasta 6 horas)	28
Certificación formación	4
Económica	8
Estatus orgánico dentro E. Directivo	1
Pertenencia RED formación (conexión)	1
No económica	1
Otras: Mérito docente, lo que sea necesario, % material educativo, difícil la liberación horaria, lo que contempla la normativa.	4

Tabla 17: Posibles compensaciones al coordinador de formación



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

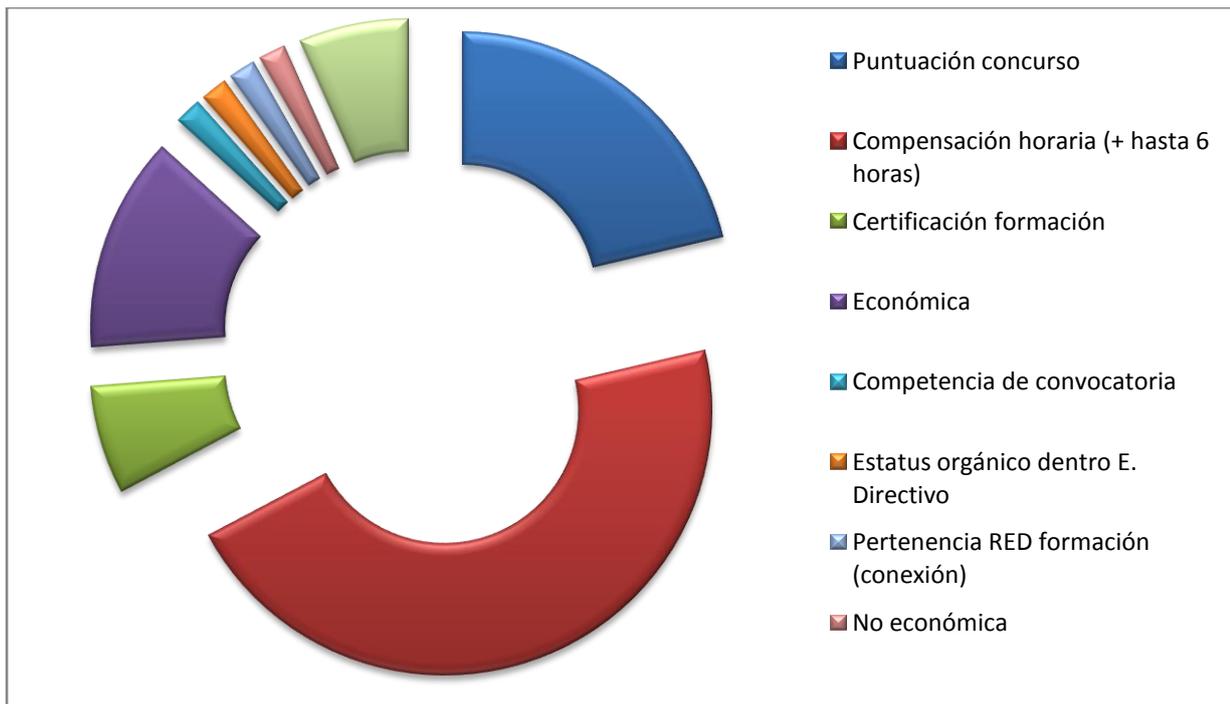


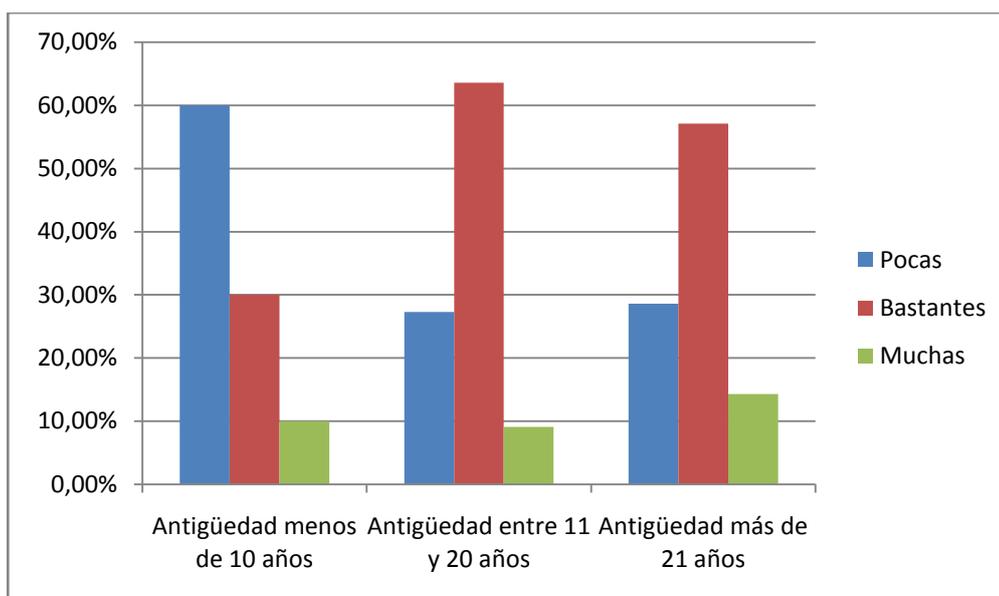
Gráfico 16: Posibles compensaciones al coordinador de formación



#### **4.2.4. Análisis de las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable antigüedad.**

A la pregunta 1. **¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares?**, las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
Pocas	60,0%	27,3%	28,6%
Bastantes	30,0%	63,6%	57,1%
Muchas	10,0%	9,1%	14,3%



Ante estas respuestas podemos inferir que la percepción del número de actividades de formación varía con la antigüedad del profesorado. Parece claro que el profesorado joven percibe que tiene pocas actividades de formación en su propio centro, y a medida que adquiere experiencia la respuesta “Bastantes” se multiplica por dos. Esto puede ser debido al mayor interés por la formación que, en general, tiene el profesorado con menor experiencia, lo que hace que demanden más formación en su centro.

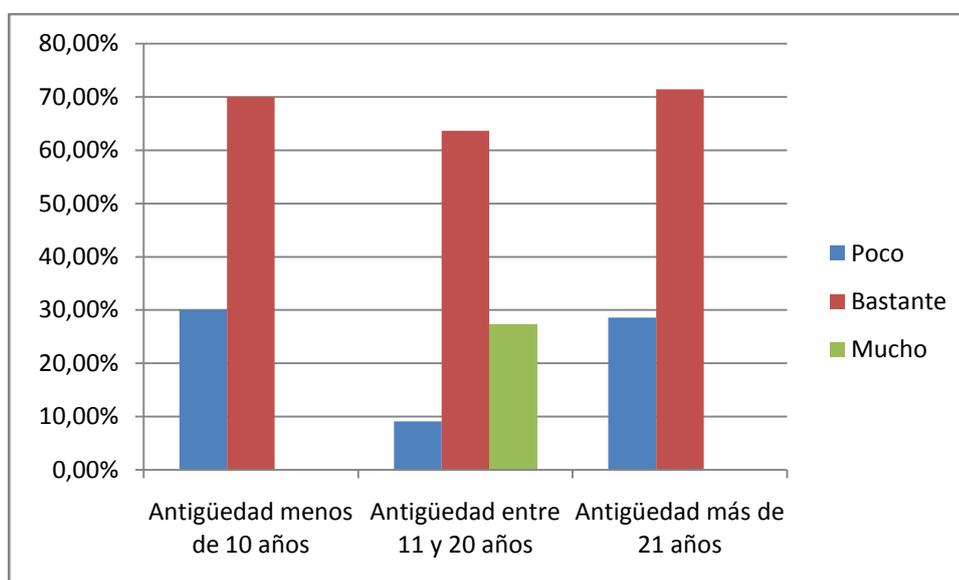


## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

A la pregunta 2. **En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado [las competencias docentes del profesorado]**, las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
Poco	30,00%	9,09%	28,57%
Bastante	70,00%	63,64%	71,43%
Mucho	0,00%	27,27%	0,00%



Los resultados de este parámetro indican que, independientemente de la antigüedad, el profesorado cree que la formación permanente ha mejorado bastante las competencias del profesorado. Es significativo que el profesorado entre 11 y 20 años haya una valoración mayor que en otros tramos de edad.

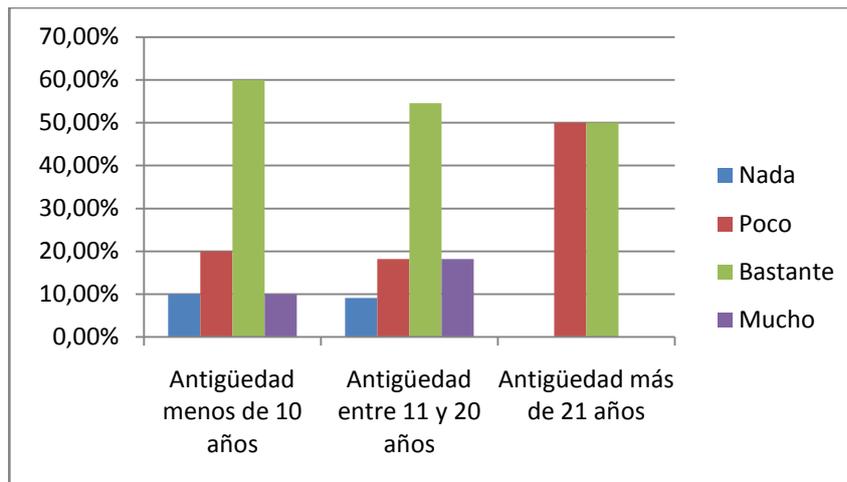
A la pregunta 2. **En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado [el aprendizaje de los alumnos]** las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
Nada	10,00%	9,09%	0,00%
Poco	20,00%	18,18%	50,00%
Bastante	60,00%	54,55%	50,00%
Mucho	10,00%	18,18%	0,00%



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

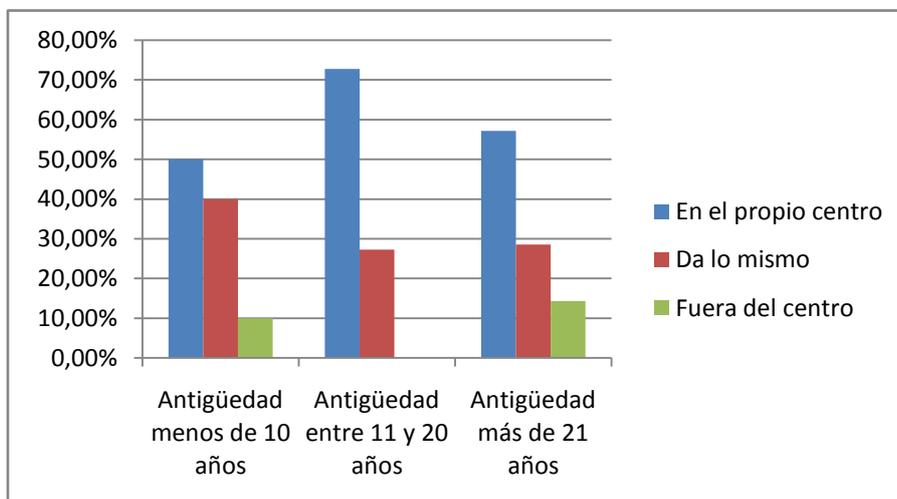
*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*



En cuanto a la mejora de las competencias de los alumnos, se aprecia que en las dos primeras franjas de antigüedad los resultados son bastante similares, mientras que en el profesorado más veterano hay un mayor número de respuestas negativas. Es decir, que el profesorado con mayor antigüedad es más escéptico a la hora de pensar que un profesorado con una buena formación hace que el alumnado mejore en su aprendizaje.

A la pregunta 3. **¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él?** las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
En el propio centro	50,00%	72,73%	57,14%
Da lo mismo	40,00%	27,27%	28,57%
Fuera del centro	10,00%	0,00%	14,29%





En este ítem, parece que la mayor valoración de la formación en el centro es en la franja de 11-20 años de antigüedad, que nos parece la franja más valiosa para hacer la comparación entre los dos modelos. . El profesorado de mayor edad sigue valorando en mayor medida la formación científica con referencia física en los CFIE y el profesorado más joven ha convivido profesionalmente con la formación en los centros y no tiene referencias para hacer una comparación entre este modelo formativo y el anterior.

**Pregunta 4. ¿Podría indicar alguna fortaleza de la formación permanente en el propio centro?** (Se han seleccionado las tres más significativas)

Antigüedad de menos de diez años.

- Facilidad de acceso a la formación.
- La formación relacionada con el trabajo cotidiano y está orientada al trabajo concreto en el aula.
- Recursos, espacios y horarios de la formación determinados y adecuados al propio centro.

Antigüedad de entre once y veinte años.

- Facilidad de acceso a la formación.
- Recursos, espacios y horarios de la formación determinados y adecuados al propio centro.
- Favorece el contacto, el clima y la integración con los compañeros.

Antigüedad de más de veintiún años.

- Recursos, espacios y horarios de la formación determinados y adecuados al propio centro.
- Facilidad de acceso a la formación
- Favorece el contacto, el clima y la integración con los compañeros.

Recontadas las respuestas obtenidas podemos afirmar que en general se repiten ciertos lugares comunes, sin que la variable antigüedad determine diferencias significativas:

- La formación permanente del profesorado en el propio centro educativo implica un mayor ajuste a los recursos, espacios, horarios y necesidades formativas del claustro.

Sin duda, es uno de los factores más valorados por el profesorado. Es significativo que este aspecto sea más valorado en el tramo de mayor antigüedad (más de 21 años).

- La formación en el centro fomenta la implicación del profesorado y el trabajo en equipo.

Esta categoría engloba numerosos comentarios de los docentes que han indicado que la formación en el centro educativo ha facilitado el trabajo en equipo; la integración y



convivencia del profesorado de los centros, la mejora de las relaciones y clima de trabajo; etc.

- La aplicación al aula de la formación realizada en el centro educativa es bien valorada.

En el recuento y estudio de los cuestionarios recibidos esta afirmación se aparece con frecuencia, debido al mejor ajuste entre formación y realidad del centro.

- Ha facilitado el *acceso y compromiso del profesorado* con la formación.

En esta categoría se engloban todos los comentarios relativos a la *comodidad y acceso* a la formación, que también son bastante numerosos. Destacar que son más frecuentes en gente con menor antigüedad, lo cual se explica en que muchos de estos docentes tienen destinos en la zona rural, que está más alejada tradicionalmente de los CFIEs donde se realizaba la formación.

- La formación en el centro educativo permite *mejorar el rendimiento de los alumnos*. Esta variable, sin aparecer mucho en los cuestionarios, si es significativamente mayor en docentes con mayor antigüedad.

-

#### **Pregunta 5. ¿Podría indicar al menos tres debilidades de la formación permanente en el propio centro educativo?**

##### Antigüedad de menos de diez años.

- Problemas con el horario en general (poca duración, fuera del horario laboral,...)
- La implicación desigual entre los miembros del claustro, con gente sin demasiado interés en la formación..

- La generalidad de los contenidos impartidos en la formación de centro.

##### Antigüedad de entre once y veinte años.

- La generalidad de los contenidos impartidos en la formación de centro.
- Falta de medios y recursos.
- Dificultad para encontrar ponentes ponente cualificados.

##### Antigüedad de más de veintiún años.

- Problemas con el horario en general (poca duración, fuera del horario laboral,...)
- La generalidad de los contenidos impartidos en la formación de centro.
- La implicación desigual entre los miembros del claustro, con gente sin demasiado interés en la formación.



Se señalan las categorías que han sido más repetidas en todos los grupos poblacionales, comenzando por las de mayor índice de repetición.

La impartición de la formación de centro, al estar dirigida a todo el claustro, tiene contenidos demasiado generales. TIC, convivencia, metodologías... Los profesores echan en falta formación más especializada. Todas las franjas de antigüedad señalan éste como uno de las debilidades más importantes.

*El horario*, con diferentes enfoques: algunos piden formación en horario laboral, otros señalan que se presta a confusión con el horario del centro, etc. El profesorado con menor antigüedad es el que más señala esta debilidad.

*Problemas en la organización*, papeleo, falta de coordinación, dificultad de contentar todo el claustro, etc. Este factor es señalado principalmente por el profesorado con mayor antigüedad.

*Falta de medios técnicos/recursos*. Esta categoría se incluyendo la limitación de recursos técnicos y de recursos personales, aumentando con la antigüedad.

*Dificultad para encontrar ponentes* de “probada cualificación”. Además se ha señalado que los ponentes tienen ciertas reticencias para acudir a los centros. Los docentes con mayor antigüedad no señalan esta debilidad, posiblemente por ser personal que mayoritariamente se encuentran en destinos de zona urbana, más accesibles para los ponentes.

*Desinterés en las actividades*. Hay una parte del profesorado que no tiene interés por la formación ya sea en el centro como fuera de él.

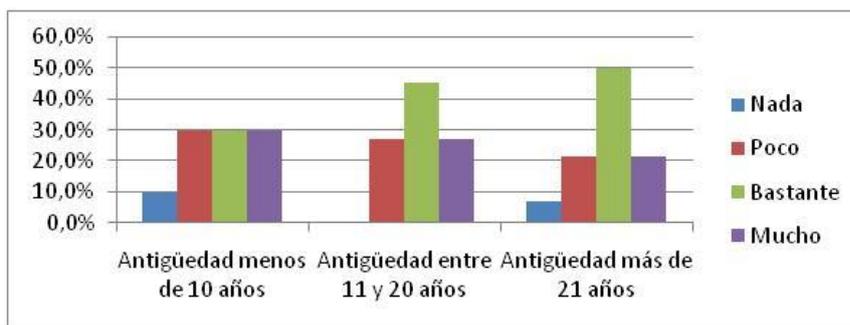
A la pregunta **6a. ¿En qué medida cree que han desarrollado la función ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE correspondiente, detectando necesidades y expectativas del profesorado y difundiendo las actividades formativas y actuaciones ofertadas como respuesta?**, las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
Nada	0,0%	0,0%	7,1%
Poco	10,0%	9,1%	21,4%
Bastante	60,0%	54,5%	71,4%
Mucho	30,0%	36,4%	0,0%



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

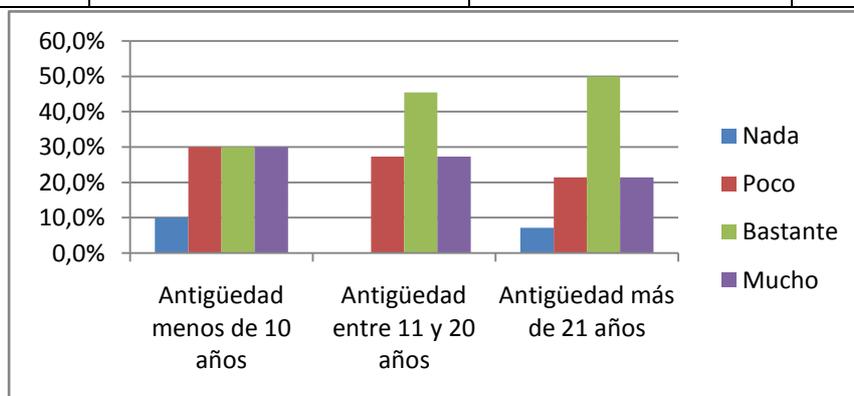
*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*



Según los resultados obtenidos, se aprecia que el profesorado con mayor antigüedad tiende a tener una menor implicación con la tarea de ser enlace entre el centro y el CFIE. Hasta los 20 años, el 90% de los resultados es “Bastante” o “Mucho”, mientras que en antigüedad mayor de 21 años, sólo el 71% señala que “Bastante” y ninguno “Mucho”. A pesar de ser más bajo, el resultado indica una buena implicación con esta tarea.

A la pregunta **6b. ¿En qué medida cree que han desarrollado la función de impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos?**, las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
Nada	10,0%	0,0%	7,1%
Poco	10,0%	36,4%	21,4%
Bastante	70,0%	36,4%	71,4%
Mucho	10,0%	27,3%	0,0%



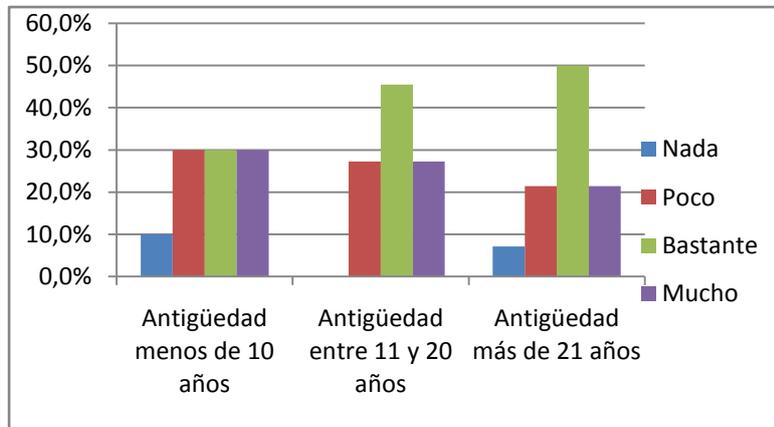
Según los resultados obtenidos, no parece haber diferencias significativas entre las tres categorías de antigüedad. En todo caso, en el profesorado con antigüedad entre 11 y 20 años



aparecen unos resultados más repartidos, con más docentes pensando que han ejercido poco esta función, pero también con más docentes pensando que la han ejercido mucho. En las otras dos categorías la respuesta predominante es “Bastante”

A la pregunta 6c. **¿En qué medida cree que han desarrollado la función de colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro,** las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
Nada	10,0%	0,0%	21,4%
Poco	10,0%	36,4%	7,1%
Bastante	60,0%	27,3%	64,3%
Mucho	20,0%	36,4%	7,1%

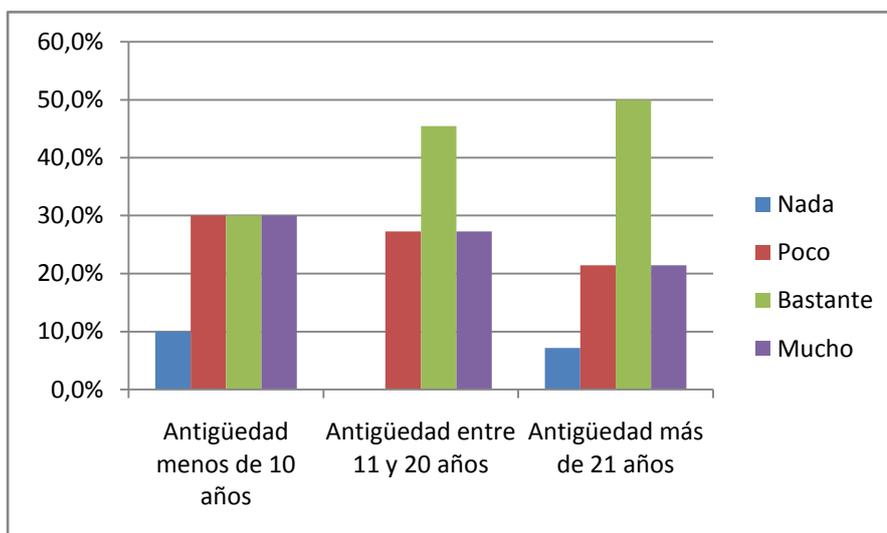


Según los resultados obtenidos, parece que el profesorado con una antigüedad de menos de 10 años se implica más en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, Una vez más, en el profesorado con antigüedad entre 11 y 20 años aparecen unos resultados más repartidos entre “Poco”, “Bastante” y “Mucho” Una menor implicación en estos procesos aparece en el profesorado de mayor antigüedad, con más de un 20% de resultados “Nada”



A la pregunta 6d. **¿En qué medida cree que han desarrollado la función de colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno,** las respuestas obtenidas han sido:

	Antigüedad menos de 10 años	Antigüedad entre 11 y 20 años	Antigüedad más de 21 años
Nada	10,0%	0,0%	7,1%
Poco	30,0%	27,3%	21,4%
Bastante	30,0%	45,5%	50,0%
Mucho	30,0%	27,3%	21,4%



Respecto a temas de innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, etc. Los resultados son bastante homogéneos en las tres categorías, aunque curiosamente los peores resultados aparecen en el profesorado con menor antigüedad. Esto puede ser debido a que los docentes con menor edad tienen más inquietud por estos temas y quizás tengan la percepción de que podrían de que no trabajan lo suficiente estos aspectos.

### Pregunta 7. **¿Qué funciones cree que debería desarrollar?**

#### Antigüedad de menos de diez años.

- Detectar las necesidades del centro con el objetivo de realizar una formación ajustada.
- Las funciones establecidas actualmente
- Facilitar al profesorado la información remitida desde el CFIE.



### Antigüedad de entre once y veinte años.

- Facilitar al profesorado la información remitida desde el CFIE.
- Coordinar y motivar al profesorado del centro en su formación.
- Las funciones establecidas actualmente

### Antigüedad de más de veintiún años.

- Las funciones establecidas actualmente
- Facilitar al profesorado la información remitida desde el CFIE.
- Detectar las necesidades del centro con el objetivo de realizar una formación ajustada.

Una vez analizadas las respuestas obtenidas podemos afirmar que en general se repiten ciertos lugares comunes:

- Las funciones establecidas actualmente son adecuadas. Es la respuesta más común, y aumenta con la antigüedad. Esto puede indicar tanto que las funciones del coordinador están perfectamente ajustadas a su función como cierta comodidad del profesorado a la hora de contestar el cuestionario. (Esperemos que sea la primera opción)
- Detectar las necesidades formativas del centro. El número de respuestas en este sentido indica la importancia de este momento en la implantación de planes de formación de centro. Debido a ello, debemos implementar procesos efectivos para realizar esta detección de necesidades de la mejor manera posible para los centros.
- Facilitar al profesorado la información remitida desde el CFIE y servir de enlace entre el centro y éste. Es una respuesta que aparece bastante y que consideramos demasiado simplista en relación a lo que nos gustaría fuera la figura del responsable de formación en el centro.
- Coordinar y motivar al profesorado en su formación. Aparece de varias maneras y parece una de las funciones más importantes de un responsable de formación, y para el cual es necesario elegir a una persona adecuada para que realice este trabajo (y no la última persona llegada al centro o aquel al que le falten horas lectivas)

### Pregunta **8a. Competencias profesionales reseñables**

#### Antigüedad de menos de diez años.

- Competencia de organización y gestión.
- Tener una buena formación en TIC.
- Estar formado en nuevas metodologías.



### Antigüedad de entre once y veinte años.

- Competencia de organización y gestión.
- Tener una buena formación en TIC.
- Estas capacitado en el trabajo en equipo. Estar formado en nuevas metodologías.

### Antigüedad de más de veintiún años.

- Competencia de organización y gestión.
- Tener una buena formación en TIC.
- Formar parte del equipo directivo, ser jefe de departamento.

En cuanto a las competencias profesionales más reseñables, se destacan principalmente dos en todos los niveles de antigüedad: ser una persona competente como gestor/ coordinador/ motivador y tener una buena formación en nuevas tecnologías.

Es reseñable que varios docentes con más de 21 años de antigüedad indiquen como importante la pertenencia al equipo directivo o, al menos, ser jefe de departamento cuando en principio sería mejor que el cargo de coordinador de formación no fuera compatible con otras responsabilidades en el centro, para darle una mayor importancia.

### **Pregunta 8b. Características personales destacables.**

#### Antigüedad de menos de diez años.

- Responsabilidad y compromiso con la formación en el centro.
- Ser una persona positiva, asertiva y cercana al profesorado.
- Tener capacidad de trabajar en equipo.

#### Antigüedad de entre once y veinte años.

- Responsabilidad y compromiso con la formación en el centro.
- Ser una persona positiva, asertiva y cercana al profesorado.
- Ser un buen comunicador

#### Antigüedad de más de veintiún años.

- Responsabilidad y compromiso con la formación en el centro.
- Ser una persona positiva, asertiva y cercana al profesorado.
- Ser un buen comunicador.

En cuanto a las características personales más adecuadas para el puesto, hay bastante consenso en que debe ser una persona responsable y con un fuerte compromiso en la formación del centro, además de valorarse el que sea una persona positiva y cercana al profesorado.



A medida que crece la antigüedad, se valora positivamente el que sea un buen comunicador, mientras que el profesorado menos experimentado valora la capacidad de trabajar en equipo.

**Pregunta 9. ¿Cuál cree que sería el perfil ideal de un coordinador de formación en el centro educativo?**

Antigüedad de menos de diez años.

- Ser una persona implicada en el centro, especialmente con la formación.
- Ser una persona con capacidad de comunicación.
- Tener capacidad de organización.

Antigüedad de entre once y veinte años.

- Ser una persona implicada en el centro, especialmente con la formación.
- Ser una persona con capacidad de comunicación.
- Ser un líder en el centro. Tener buena relación con el equipo directivo.

Antigüedad de más de veintiún años.

- Ser una persona con un buen conocimiento de su centro de destino.
- Ser un líder en el centro. Tener buena relación con el equipo directivo.
- Tener una buena competencia en trabajo en equipo.

En cuanto al perfil más adecuado para un coordinador de formación en un centro, aparecen diferencias destacables en los diferentes niveles de antigüedad.

El profesorado con menos de veinte años de antigüedad (dos primeras categorías) se centra en señalar que debe ser una persona implicada en el centro y en la capacidad de la misma para la comunicación. Sin embargo, el profesorado más veterano (más de 21 años de antigüedad) es más práctico, y prima el conocimiento del centro, la buena relación con el equipo directivo y la capacidad de trabajo. Esta respuesta se puede explicar teniendo en cuenta que suelen ser docentes de centros urbanos y de mayor tamaño, en los que es más complicado liderar la formación y acercarla a todo el claustro.

**Pregunta 10. ¿Qué compensaciones cree que debería recibir por el desarrollo de sus funciones?**

Antigüedad de menos de diez años.

- Compensación horaria.
- Puntuación para concurso de traslado.
- Descuento en material lectivo.



Antigüedad de entre once y veinte años.

- Compensación horaria.
- Puntuación para concurso de traslado.
- Compensación económica.

Antigüedad de más de veintiún años.

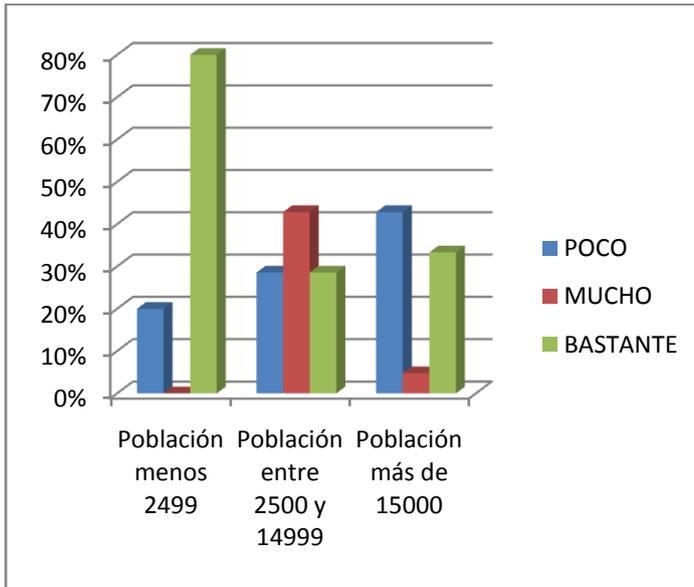
- Compensación horaria.
- Puntuación para concurso de traslado.
- Compensación económica.

En cuanto al reconocimiento de la figura del coordinador de formación, el consenso es claro: es necesaria una compensación horaria para realizar bien las funciones y, también, reconocer esta figura mediante puntuación para el concurso de traslados. Es destacable que aunque el profesorado de menor antigüedad no lo demanda en ningún caso, los que tienen 11 o más años indican que también sería deseable un reconocimiento económico para los docentes que realicen esta función.



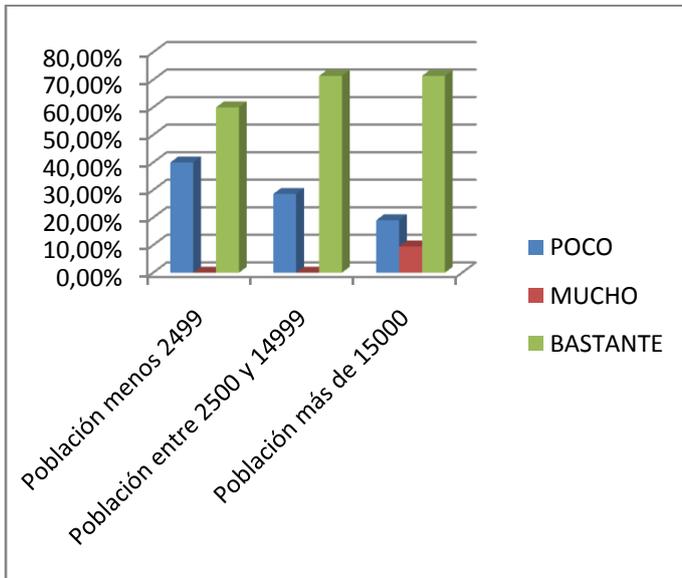
### 4.2.5. Análisis de las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable población.

**Pregunta 1 ¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares?**



P1	POCO	MUCHO	BASTANTE
Población menos 2499	20%	0%	80%
Población entre 2500 y 14999	28,57%	42,85%	28,57%
Población más de 15000	42,85%	4,76%	33,33%

**2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado las competencias docentes del profesorado**



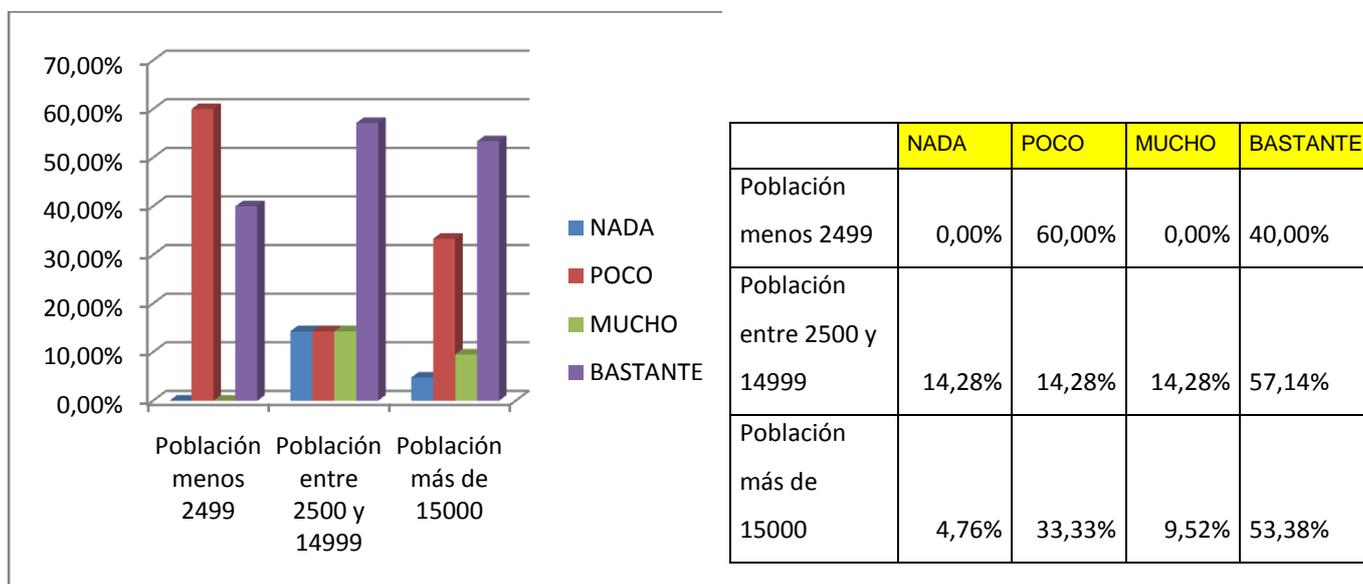
	POCO	MUCHO	BASTANTE
Población menos 2499	40,0 %	0,00%	60,00%
Población entre 2500 y 14999	28,5 %	0,00%	71,42%
Población más de 15000	19,0 %	9,52%	71,42%



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado el aprendizaje de los alumnos



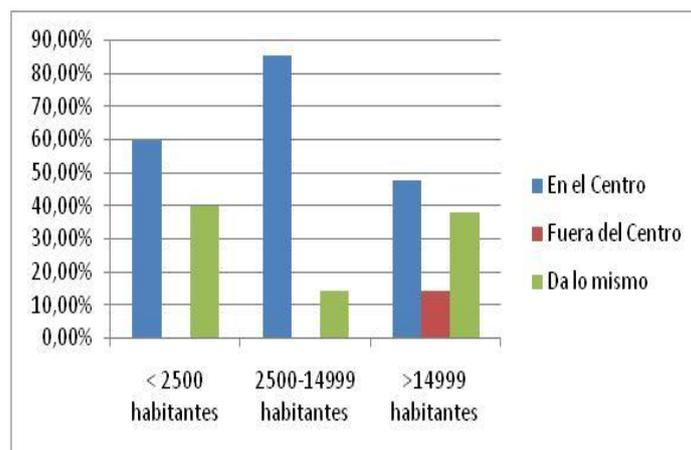
A la pregunta 3. ¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él? Las respuestas obtenidas han sido:

Población inferior a 2499 habitantes: En el propio centro 3; Fuera del centro 0; Da lo mismo 2.

Población entre 2500 y 14999: En el propio centro 6; Fuera del centro 0; Da lo mismo 2.

Población superior a 15000 habitantes: En el propio centro 10; Fuera del centro 3; Da lo mismo 8.

	<2500 habitantes	2500-14999 habitantes	>14999 habitantes
En el Centro	60,00%	85,71%	47,62%
Fuera del Centro	0,00%	0,00%	14,29%
Da lo mismo	40,00%	14,29%	38,01%



Ante estas respuestas podemos inferir que la formación del profesorado en su propio centro educativo está muy bien valorada, siendo mejor aún valorada por el profesorado que imparte docencia en centros educativos ubicados en localidades cuya



población está en la franja de los 2500 a 14999, donde el 85.7% valora que la formación permanente del profesorado que se imparte en su centro es mejor. En el caso del profesorado cuyo centro educativo está radicado en poblaciones de más de 15000 habitantes la opción mayoritaria sigue siendo el propio centro, con porcentaje que alcanza el 47.62% (correspondiendo un 14.28% a los profesionales que optan por la formación fuera del centro y un 38.1% los que opinan que dentro y fuera del centro consiguen los mismos resultados formativos). Para el profesorado cuyo centro educativo está localizado en núcleos urbanos de población inferior a 2499 habitantes, la opción preferida sigue siendo el propio centro, consiguiendo porcentajes del 60% y, considerando el 40% que da lo mismo, o tiene el mismo valor formarse dentro y fuera del centro.

Puede llamar nuestra atención que el 38.01% del profesorado que ejerce su labor en poblaciones de más de 15000 habitantes responda en una cifra tan próxima (40%) a lo que lo hace el profesorado que trabaja en localidades de menos de 2499 habitantes; una posible explicación a esta coincidencia puede encontrarse a que probablemente unos y otros residan en núcleos urbanos de mayor población, encontrando fácilmente formación en los CFIE provinciales.

**Pregunta 4. ¿Podría indicar alguna fortaleza de la formación permanente en el propio centro?** (Se han seleccionado las tres fortalezas más representativas)

### Población de menos 2499

- Facilidad de acceso a la formación.
- La formación relacionada con el trabajo cotidiano y está orientada al trabajo concreto en el aula.
- Contenidos, temporalización y horarios de la formación determinados y adecuados al propio centro

### De 2500 a 14999

- Facilidad de acceso a la formación.
- Es más adaptada a las necesidades concretas del alumnado, del profesorado y del centro.
- Favorece el contacto con los compañeros.

### Población Más de 15000

- Facilidad de acceso a la formación
- Se ajusta más a las necesidades del centro.
- Favorece el trabajo en equipo y las relaciones con los compañeros.



## **La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo**

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

Recontadas las respuestas obtenidas podemos afirmar que casi todas ellas caben en las siguientes afirmaciones, sin que la variable población determine diferencias significativas: La formación permanente del profesorado en el propio centro educativo *se ajusta a las necesidades formativas del claustro.*

Para los profesionales que trabajan en el ámbito rural y en poblaciones de más de 15000 habitantes, esta categoría ha sido la más repetida; de igual forma podemos afirmar que ha sucedido con los docentes cuya función se desarrolla en núcleos poblacionales de entre 2500 y 14999; sin ninguna duda parece ser la categoría estrella.

La formación en el centro *fomenta la implicación del profesorado y el trabajo en equipo.*

Definimos esta categoría a modo de enunciado de la gran cantidad de veces que los diferentes compañeros han indicado que la formación en el centro educativo ha facilitado el trabajo en equipo, colaborativo; la integración del profesorado, la mejora de las relaciones entre compañeros; el buen clima de trabajo; la posibilidad de formar grupos de trabajo para el cambio... y es esta una categoría que tampoco evidencia diferencias tomando la variable población, puesto que aparece en la gran mayoría de los cuestionarios.

La *aplicación al aula* de la formación realizada en el centro educativa es *más efectiva.*

En el recuento y estudio de los cuestionarios recibidos esta afirmación se repite continuamente; en muchos de los casos bajo esta misma expresión y en algunos otros con redacciones tales como: la formación al servicio de la mejora, mejora de los aprendizajes, conexión formación-centro de trabajo, mejora de los resultados del alumnado o buenas prácticas educativas, que en definitiva ponen de manifiesto que la formación ha llegado al aula. Hemos encontrado que algún compañero ha puesto en evidencia que la formación del profesorado en el centro tiene como fortaleza que la aplicación de la misma en el aula sea realizada por todos, entendiendo que quiera poner en valor la importancia que tiene que un grupo de profesores trabaje bajo los mismos o similares parámetros.

Ha *facilitado el acceso* y compromiso del profesorado *con la formación.*

En esta categoría podríamos incluir lo que muchos de nuestros compañeros han definido como comodidad; entendemos que expresar que es más cómodo formarse en el centro educativo puede ser equiparable con decir que la formación es más accesible. De la misma forma también podríamos incluir en esta categoría expresiones como “acomodación de tiempos”, “flexibilidad” y “no viajar”; evidentemente estas respuestas únicamente aparecen en los grupos de menos de 2499 habitantes y de 2500 a 14999 habitantes.



## **La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo**

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

Si pensáramos que esta categoría no iba a aparecer en los profesionales que trabajan en centros ubicados en poblaciones de más de 15000 habitantes, estaríamos cometiendo un error porque se ha repetido en más de diez ocasiones.

La formación del profesorado en el centro educativo *permite* intervenir bajo *líneas comunes* de actuación.

Hemos recogido las opiniones vertidas por los encuestados, en este caso, sólo de los profesionales que trabajan en poblaciones de más de 15000 habitantes. Valoran como fortaleza del modelo de formación del profesorado que los planes de formación del mismo hayan conseguido “hacer centro”, expresión literal de un compañero; o la formación del profesorado en el centro sea considerada como un proyecto de centro y permita líneas comunes de trabajo.

La formación en el centro educativo permite el *contacto permanente con el formador*.

No es una respuesta que haya aparecido con suficiente frecuencia pero nos parece interesante resaltarla aquí.

### **Pregunta 5. ¿Podría indicar al menos tres debilidades de la formación permanente en el propio centro educativo?**

#### Población de menos 2499

- La implicación desigual entre los miembros del equipo de formación. - Problemas con el horario en general (poca duración, fuera del horario laboral,...) - Falta de recursos.

#### De 2500 a 14999

- Falta de medios y recursos.  
-Dificultad para encontrar ponentes ponente cualificados en zonas rurales. - Grupos reducidos para poder conformar grupo para realizar la formación.

#### Población más de 15000

- Falta de medios y recursos.  
- Responde sólo a temas comunes del centro y no presta atención a las necesidades formativas individuales, desechando nuevos enfoques innovadores.  
- Excesivamente rutinaria por confusión entre la actividad formativa y la propia jornada laboral impidiendo las relación con profesionales de otros centros.

Se señalan las categorías que han sido más repetidas en todos los grupos poblacionales, comenzando por las de mayor índice de repetición.



## **La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo**

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

*Falta de medios técnicos/recursos.* Esta categoría se ha repetido hasta en ocho ocasiones, incluyendo la limitación de recursos técnicos y de recursos personales (ponencias) independientemente de la variable población.

*La formación permanente del profesorado en el centro no permite la interacción ni el intercambio de experiencias con otros centros y/o profesionales de la educación.* Esta debilidad ha aparecido en repetidas respuestas expresadas de diferentes formas pero que vienen a significar lo mismo. Esta categoría no se ha encontrado en los encuestados que pertenecen a grupos de población de menos de 2499 habitantes.

*Dificultad para encontrar ponentes de “probada cualificación”.* Además se ha señalado que los ponentes tienen ciertas reticencias para acudir a zonas rurales. Esta categoría se ha encontrado en los tres grupos de población.

*Compromiso escaso en el desarrollo de las actividades.* Esta categoría se ha encontrado únicamente en el profesorado encuestado que trabaja en poblaciones de más de 15000 habitantes. Ha aparecido redactada de diferentes maneras, y, en algunos casos justificado por la propia comodidad que supone realizar formación en el centro educativo.

*Restringida a los intereses de un grupo.* Categoría con incidencia menor pero que hemos encontrado bajo diferentes expresiones en cinco cuestionarios. Ninguno en zonas con menos de 2499 habitantes.

*Resistencia del profesorado a la participación.* Únicamente en cuatro cuestionarios; ninguno de poblaciones inferiores a 2499 habitantes.

*Falta de tiempo para la coordinación eficiente.* En tres ocasiones; ninguna en poblaciones de menos de 2499 habitantes.

*Puede generar confusión en cuándo finaliza la jornada laboral.* En dos cuestionarios de poblaciones de más de 15000 habitantes.

El resto de las respuestas que apuntan los encuestados no se han repetido y por tanto excusamos su mención.

### **Pregunta 6. En qué medida cree que han desarrollado las siguientes funciones**

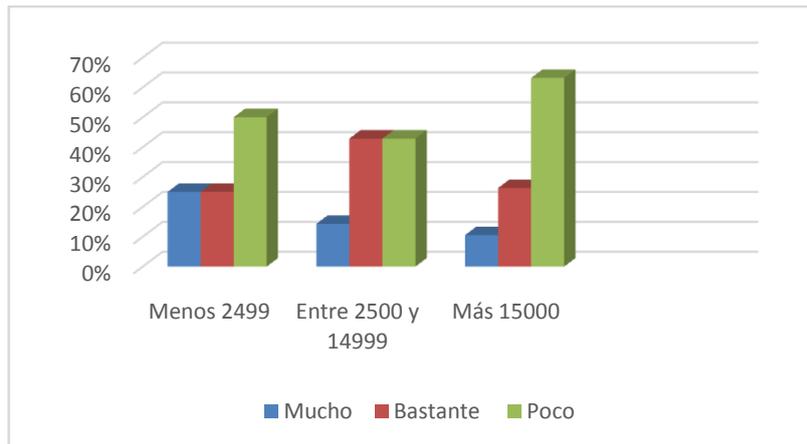
a) Ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE correspondiente, detectando necesidades y expectativas del profesorado y difundiendo las actividades formativas y actuaciones ofertadas como respuesta.



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

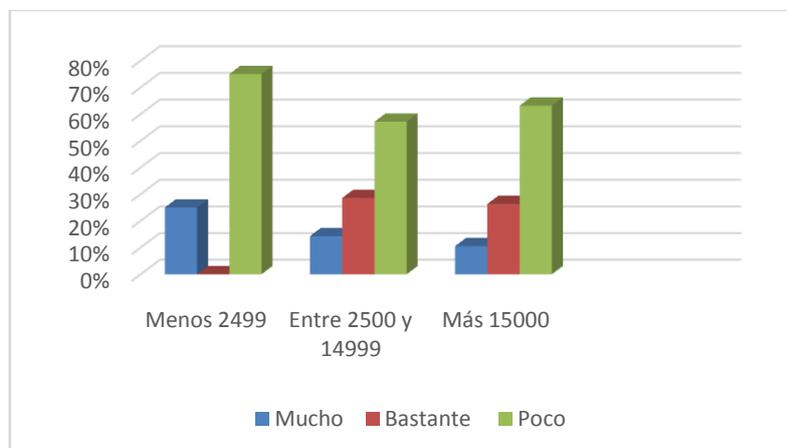
*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

P1	POCO	MUCHO	BASTANTE
Población menos 2499	25%	25%	50%
Población entre 2500 y 14999	14,3%	42,85%	42,85%
Población más de 15000	10,53%	26,32%	63,15%



b) Impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos

P1	POCO	MUCHO	BASTANTE
Población menos 2499	25%	0%	75%
Población entre 2500 y 14999	14,29%	28,57%	57,14%
Población más de 15000	10,53%	26,32%	63,15%



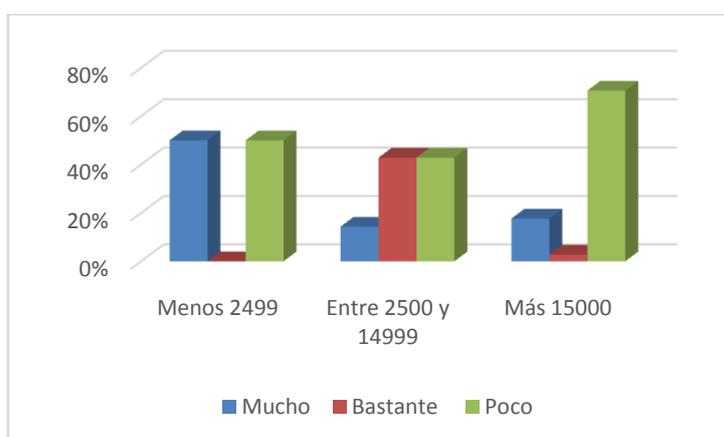


## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

*La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León*

c) Colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro

P1	POCO	MUCHO	BASTANTE
Población menos 2499	50%	0%	50%
Población entre 2500 y 14999	14,30%	42,85%	42,85%
Población más de 15000	17,65%	2,76%	70,59%



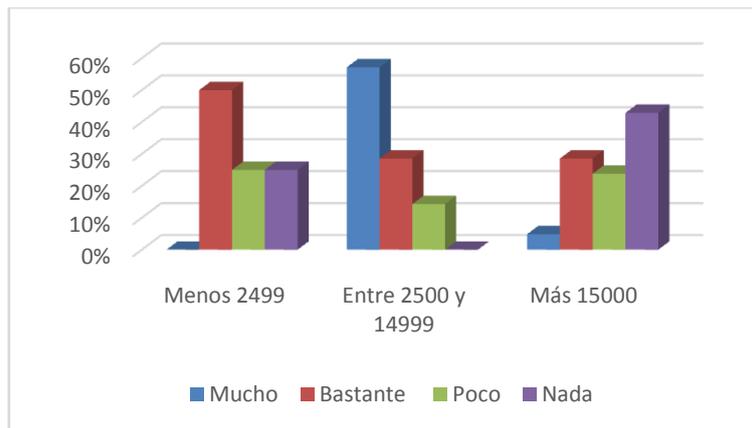
d) Colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno

P1	NADA	POCO	MUCHO	BASTANTE
Población menos 2499	25%	25%	0%	50%
Población entre 2500 y 14999		14,29%	57,14%	28,57%
Población más de 15000	4,86%	28,57%	23,81%	42,86%



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León



### Pregunta 7. ¿Qué funciones cree que debería desarrollar?

*\*Se han seleccionado las más representativas de los tres grupos poblacionales*

#### Población de menos 2499

- Facilitar al profesorado la información remitida desde el CFIE
- No saben o no contestan

#### De 2500 a 14999

- Difusión y dinamización de la formación en el centro.
- Detección de necesidades formativas en el centro.
- Coordinación de la formación en el centro.

#### Población más de 15000

- Detección de necesidades formativas en el centro.
- Analizar las propuestas estableciendo prioridades.
- Colaborar con el equipo directivo y las distintas comisiones.
- Ser nexo entre el CFIE y el Centro.
- Difusión y dinamización de la formación en el centro.

### Competencias profesionales reseñables

#### Población de menos 2499

- Competencia de organización y gestión
- Defenderse en con las TIC.

#### De 2500 a 14999

- Competencia de organización y gestión.
- Conocimiento de las TIC.
- Conocimiento del sistema educativo.

#### Población más de 15000



- Competencia TIC.
- Competencia de organización y gestión.
- Buen conocedor de la realidad de centro.
- Empatía y capacidad de análisis.
- Ser buen comunicador y motivador.

### **Características personales destacables**

Población de menos 2499

- Asertividad, empatía y capacidad de escucha.
- Responsable y comprometida con la formación permanente del profesorado
- Capacidad de trabajo.

De 2500 a 14999

- Buen comunicador y organizador, dinamizador y constante.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Innovador y responsable.

Población más de 15000

- Buen comunicador.
- Empatía y cercanía.
- Gran capacidad de trabajo.

### **Pregunta 9. ¿Cuál cree que sería el perfil ideal de un coordinador de formación en el centro educativo?**

Población de menos 2499

- Que se implique, sepa organizar y comunicar la información que llegue.
- Aquel se ofrezca voluntario y crea en la formación del profesorado.

De 2500 a 14999

- Persona implicada en la formación.
- Persona interesada en la mejora y el avance del centro.
- Conocedor de las debilidades y fortalezas del centro.
- Persona con iniciativa, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo y organización.

Población más de 15000

- Docente con destino definitivo en el centro y vinculado al equipo directivo.
- Persona implicada en la formación.
- Persona con iniciativa, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo y organización.
- Gran comunicador.



**Pregunta 10. ¿Qué compensaciones cree que debería recibir por sus funciones?**

Población de menos 2499

- Puntuación en el concurso de traslados.
- Reducción horaria para estas funciones.
- Descuentos en material educativo.

De 2500 a 14999

- Compensación horaria.
- Puntuación para concurso de traslado.
- Compensación económica.

Población más de 15000

- Reducción horaria.
- Puntuación para el concurso de traslado.
- Compensación económica.



#### **4.2.6. Análisis de las respuestas al cuestionario, comparando por grupos según la variable responsabilidad o no en formación.**

##### **Con responsabilidad en formación**

Una vez tratados, categorizados y analizados los datos e informaciones incluidas en la Excel correspondiente, atendiendo a los ítems del cuestionario y sus apartados correspondientes en **responsabilidad directa**, si los hubiere, se infieren las siguientes conclusiones:

**1. ¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares?**

Hay un predominio del estándar bastante (58%)

**2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado [las competencias docentes del profesorado]**

Hay un predominio del estándar **bastante** (71%)

**3. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado [el aprendizaje de los alumnos]**

Hay un predominio del estándar **bastante** (58%)

**4. ¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él?**

Hay un predominio del estándar en el **propio centro** (71%)

**5. ¿Podría indicar al menos tres fortalezas de la formación permanente en el propio centro educativo?**

Se destacan las tres siguientes a partir de la información disponible:

- a) comodidad, cercanía y facilidad de acceso (23%)
- b) da respuesta a necesidades concretas y específicas (17%)
- c) favorece las relaciones con los compañeros y la integración para formar equipo (12%)

**6. ¿Podría indicar al menos tres debilidades de la formación permanente en el propio centro educativo?**

Se destacan las tres siguientes a partir de la información disponible:

- a) ocupación del horario / falta de tiempo (17 %)
- b) falta de compromiso e implicación (14%)
- c) falta de materiales o recursos (11%)



**7 En qué medida cree que han desarrollado las siguientes funciones**

- a) Ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE correspondiente, detectando necesidades y expectativas del profesorado y difundiendo las actividades formativas y actuaciones ofertadas como respuesta.  
Hay un predominio del estándar *bastante* (58%)
- b) Impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos.  
Hay un predominio del estándar *bastante* (63%)
- c) Colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro.  
Hay un predominio del estándar *bastante* (50%)
- d) Colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno.  
Hay un predominio del estándar *bastante* (46%)

**8 ¿Qué funciones cree que debería desarrollar?**

Analizadas las diferentes respuestas, de los cuestionarios entregados, se puede resumir que todas responden o están englobadas en la ORDEN EDU/1056/2014

**9 El perfil mayoritario de los coordinadores de formación con los que he trabajado en los últimos cinco años**

Sexo: Mujer (83%) y Hombre (17%)

Edad: Destacan el intervalo (31/40años) con 46% y (41/50años) con 46%.

Situación administrativa: Destaca estado definitivo (79%)

Años de servicio (antigüedad en la enseñanza): Destaca el intervalo (11-20 años) con un 46%

Antigüedad en el centro cuando fue nombrado coordinador/a: Destaca el intervalo (2-5 años) con un 54 %

**Competencias profesionales reseñables**

Conocimiento del sistema educativo (3)

Comunicador (3)



- Nuevas Tecnologías (2)
- Responsabilidad (2)
- Organización (4)
- Coordinador (2)
- Conocedor de la realidad (2)

**Características personales destacables**

- Cordialidad (3)
- Empatía (3)
- Usuario de las TIC (2)
- Dinamismo
- Afabilidad (2)
- Iniciativa
- Mediador

**10 ¿Cuál cree que sería el perfil ideal de un coordinador de formación en el centro educativo?**

- a) buen comunicador, habilidades sociales (18%)
- b) destino definitivo en el centro (13%)
- c) líder (13%)
- d) motivador, creativo, innovador (13%)

**11 ¿Qué compensaciones cree que debería recibir por el desarrollo de sus funciones?**

Se corresponde con lo que incluye, al respecto, la *ORDEN EDU/1056/2014, de 4 de diciembre*

***Sin responsabilidad en formación***

Una vez tratados, categorizados y analizados los datos e informaciones incluidas en la Excel correspondiente, atendiendo a los ítems del cuestionario y sus apartados correspondientes en sin responsabilidad directa, si los hubiere, se infieren las siguientes conclusiones:

**1. ¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares?**

Entre bastantes y muchas hay un (55%).



2. **En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado las competencias docentes del profesorado** Han contestado *bastante* un 64%.
3. **En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado el aprendizaje de los alumnos** Han contestado *bastante* un 45%
4. **¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él?** Han contestado que en el propio centro un 36 % y aumentaría este porcentaje profesores que dicen que le da lo mismo (45%).
5. **¿Podría indicar al menos tres fortalezas de la formación permanente en el propio centro educativo?**
  - a) comodidad, cercanía y facilidad de acceso (19%).
  - b) da respuesta a necesidades concretas y específicas (16%).
  - c) es directamente aplicable a la práctica (13%).
6. **¿Podría indicar al menos tres debilidades de la formación permanente en el propio centro educativo?**
  - a) se pierde visión global / otras perspectivas y puntos de vista (20%).
  - b) falta de tiempo (15%).
  - c) restringido a lo que decida el claustro / formación individual se resiente (15%).
7. **En qué medida cree que han desarrollado las siguientes funciones**
  - a) Ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE.  
La respuesta mayoritaria corresponde al estandar *bastante* (45 %).
  - b) Impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos.  
La respuesta mayoritaria corresponde al estandar *bastante* (55 %)
  - c) Colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro.  
La respuesta mayoritaria corresponde al estandar *bastante* (55 %)
  - d) Colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno.



La respuesta mayoritaria corresponde al estándar *bastante* (36 %)

### **8 ¿Qué funciones cree que debería desarrollar?**

Analizadas las diferentes respuestas, de los cuestionarios entregados, se puede resumir que todas responden o están englobadas en la *ORDEN EDU/1056/2014, de 4 de diciembre*.

### **9 El perfil mayoritario de los coordinadores de formación con los que he trabajado en los últimos cinco años**

Sexo: Mujer (64%) y Hombre (36%).

Edad: Destaca el intervalo (41/50 años) con 64%.

Situación administrativa: Destaca estado definitivo (82%).

Años de servicio (antigüedad en la enseñanza): Destaca el intervalo (11-20 años) con un 55%.

Antigüedad en el centro cuando fue nombrado coordinador/a: Destaca la opción más de 5 años con un 64 %.

### **Competencias profesionales reseñables**

Formación específica (2)

Implicación (2)

Usuario de las TIC (2)

### **Características personales destacables**

Compromiso (2)

Comunicativo (4)

Sociable (3)

### **10 ¿Cuál cree que sería el perfil ideal de un coordinador de formación en el centro educativo?**

a) buen comunicador, habilidades sociales

b) destino definitivo en el centro

c) líder

d) motivador, creativo, innovador

### **11 ¿Qué compensaciones cree que debería recibir por el desarrollo de sus funciones?**

Se corresponde con lo que incluye, al respecto, la *ORDEN EDU/1056/2014, de 4 de diciembre*.



## **5. Valoración de resultados y conclusiones.**

### **5.1. Del estudio cuantitativo.**

Retomando las preguntas de esta investigación y a la vista de los datos obtenidos y el análisis realizado, **del estudio cuantitativo** se extraen las siguientes valoraciones:

#### **¿Cómo ha funcionado la formación en/y desde el centro educativo en Castilla y León en los últimos cinco años?**

De las 17159 actividades de formación permanente del profesorado que se han realizado en la Comunidad Autónoma de Castilla y León en los últimos cinco cursos (del 2009-2010 hasta el 2013-2014), 6919 han sido realizadas fuera del centro educativo (un 40,3%) y 10240 han sido realizadas en el propio centro (un 59,7%), lo que demuestra una preferencia del profesorado hacia las propuestas formativas que se generan dentro de las instituciones educativas. Esta preferencia además, ha seguido una tendencia de progresión ascendente en el transcurso cronológico.

El profesorado ha valorado las actividades formativas de formación permanente, por encima del notable, con una valoración global de la actividad (ítem nº 1) de media de 8,0898 sobre 10; y unas horquillas de valoración del resto de ítems que se mueven entre el 7,7483 del criterio 7 (distribución de tiempos) y el 8,4646 del criterio 9 (clima-ambiente de realización)

Cruzados estos últimos datos con la formación fuera/dentro del centro educativo, la valoración más alta en la formación fuera del centro está en los dos criterios de recursos el 2 (adecuación de instalaciones y espacios) y el 3 (adecuación de equipamientos y materiales).

En el resto de criterios la diferencia es a favor de las actividades realizadas en el propio centro educativo, desde el 1 (nota global de la actividad) hasta los criterios de desarrollo (del 4 al 10) y los criterios de resultados (del 11 al 15)

La diferencia positiva más alta (8,1241 en el centro, sobre 7,8868 fuera del centro) es la del criterio nº 5 (utilidad para su aplicación al aula/trabajo)



Por otra parte, según los ponentes que han coordinado, dirigido o impartido dicha formación permanente, la puntuación es más alta que la de los asistentes, valorándose por encima del 8, desde el 8,1928 del criterio 7 (distribución de tiempos) hasta el 8,9199 del criterio 9 (clima-ambiente de realización), mismos criterios que en el caso de asistentes. Mientras que los criterios menos valorados en general, pero todos por encima del 8, son el 7P (Distribución de tiempos) y el 3P (Adecuación de equipamientos y materiales).

Utilizando la variable “en el centro” los resultados indican que las actividades que se han realizado en el centro educativo alcanzan medias superiores en 3 de los 9 criterios del cuestionario: El 9P (clima-ambiente de realización) el 10P (interés-participación de los asistentes y 12P (grado de aprovechamiento por los asistentes), con diferencias que van desde los 0,0003 puntos hasta los 0,0236 puntos

Los ítems donde la valoración es más alta en la formación fuera del centro son los seis restantes criterios. La diferencia negativa más alta (8,5246 fuera del centro, sobre 8,2418 en el centro) es la del criterio nº 3 (adecuación de equipamiento y materiales) lo que nos indica que son mejor valorados el equipamiento y materiales de los propios CFIE (específicos para la formación).

Respecto a los cauces de participación, de las actividades de formación permanente del profesorado realizadas, el porcentaje de manera ordenada nos muestra que un 39,7% han sido de participación individual, un 30,4% dentro de un Plan de formación de centro, un 22,5% han sido de grupos de profesores y por último, un 7,5% se integran dentro de un Plan de equipo de profesores.

Esto nos indica que un 62,2% de las actividades han sido planificadas a un año y un 37,9 han sido planificadas dentro de un Plan a más de 2 años y dentro de unos itinerarios establecidos, que pueden contener varias modalidades formativas.

Sin embargo, haciendo una comparación de medias de resultados por criterios de valoración y por cauces de participación, en todos los criterios la media más alta se da en el cauce de participación Plan de equipo de profesores, y que en casi todos los criterios la media más baja se da en el cauce de participación individual (salvo en los dos de adecuación de instalaciones, espacios, equipamientos y materiales (2A y 3A); el de valoración global de los formadores (10A) y el grado de aprovechamiento individual (12A)).



**¿Hay diferencias significativas entre la formación del profesorado en el centro educativo y la que se realiza fuera del mismo?**

Como se ha visto más arriba, realizado un contraste de hipótesis, resultan significativas las diferencias de medias de valoración de las actividades realizadas en el centro y fuera del centro en todos los criterios, excepto en el criterio 2 (adecuación de instalaciones y espacios) y el 10 (valoración global de los formadores)

Por lo tanto, hay diferencias significativas en la valoración por parte de los asistentes de las actividades realizadas en el propio centro educativo en los criterios:

1. Nota global de la actividad.
4. Interés de los contenidos.
5. Utilidad para su aplicación al aula/trabajo.
6. Adecuación metodológica-innovación.
7. Distribución de tiempos.
8. Organización-gestión de la actividad.
9. Clima-ambiente de realización.
11. Grado de cumplimiento de las expectativas.
12. Grado de aprovechamiento individual.
13. Desarrollo de competencias profesionales.
14. Compromiso de aplicación al aula/trabajo.
15. Satisfacción con la formación realizada

Y se aprecian diferencias significativas en la valoración por parte de los asistentes de las actividades realizadas fuera del centro educativo solamente en el criterio 3. Adecuación de equipamiento y materiales.

Por su parte, realizado el contraste de hipótesis al cuestionario de evaluación para ponentes, sólo son significativas las diferencias en los criterios 2P (Adecuación de instalaciones y espacios) 3P (Adecuación de equipamiento y materiales) y 8P (Grado de cumplimiento de las expectativas de los ponentes), todos ellos a favor de las actividades realizadas fuera del centro educativo.

Respecto a los cauces de participación, realizado el análisis de varianza de un factor (ANOVA) varios grupos (nivel de confianza del 99%) y las pruebas post-hoc de Tukey y de Scheffé, en todos los criterios de valoración, las diferencias de medias que se dan, resultan significativas a favor del Cauce de Plan de formación de equipo de profesores, sobre los



otros tres cauces en todos los criterios excepto en el criterio 5A. (Utilidad para su aplicación al aula/trabajo) y 14A. (Compromiso de aplicación al aula/trabajo) en que las diferencias son significativas respecto a la participación individual y el plan de formación de centro pero no respecto al cauce de Grupo de profesores.

## **5.2. Del estudio cualitativo.**

**Del estudio cualitativo** realizado se extraen las siguientes conclusiones:

En primer lugar destacar la no significatividad de la muestra entre la población del profesorado de Castilla y León. El interés ha residido tanto en la representación de todos los sectores como en la participación de todas las provincias pero no se pueden extrapolar los datos obtenidos.

Resaltar asimismo el diseño del cuestionario, su adecuación al objeto de estudio y su estructura, bien compensada en cuanto a diseño y posibilidades de respuesta. Bien es cierto, sin embargo que se solaparon algunos datos y no ha sido posible extraer algunas conclusiones que en un principio se pretendían. Ha resultado, de cualquier modo un buen trabajo y un instrumento cualitativo muy interesante.

La respuesta al cuestionario, una vez elegida la muestra de la población, nos ha proporcionado información de todos los sectores aunque en ningún caso ha resultado la totalidad de la muestra elegida.

Del análisis global de las respuestas y del análisis de las mismas según variables y perfiles, se deduce:

### **1. ¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares?**

La mayor parte de las personas encuestadas consideran que ha habido bastantes o muchas actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares (un 62,9%) mientras que un 37,1% considera que han sido pocas. Nadie ha contestado que no se haya hecho ninguna actividad de formación del profesorado en su centro en los últimos cinco años.



Esta percepción del número de actividades de formación varía con la **antigüedad** del profesorado; el más joven percibe que tiene pocas actividades de formación en su propio centro, y a medida que adquiere experiencia la respuesta **bastantes** se multiplica por dos.

El profesorado **con responsabilidad** en el centro expresa un predominio del estándar bastante (58%) y el de **sin responsabilidad**, entre bastantes y muchas hay un (55%).

Resultan significativos los datos obtenidos según la **población** donde se ubica el centro educativo destacando la calificación de bastante (80%) en poblaciones de menos de 2.499 habitantes sobre todas las demás.

## **2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado las competencias docentes del profesorado y el aprendizaje de los alumnos**

De manera global los profesores que han respondido al cuestionario creen que esa formación permanente realizada ha mejorado en bastante medida las competencias profesionales de los profesores, aunque no tanto el aprendizaje de los alumnos.

Los resultados de este parámetro indican que, independientemente de la **antigüedad**, el profesorado cree que la formación permanente ha mejorado bastante las competencias del profesorado. Es significativo que el profesorado entre 11 y 20 años haya una valoración mayor que en otros tramos de edad.

En cuanto a la mejora de las competencias de los alumnos, se aprecia que en las dos primeras franjas de antigüedad los resultados son bastante similares, mientras que en el profesorado más veterano hay un mayor número de respuestas negativas. Es decir, que el profesorado con mayor antigüedad es más escéptico a la hora de pensar que un profesorado con una buena formación hace que el alumnado mejore en su aprendizaje.

El tipo de **población** no determina las respuestas. Los tres tramos de población estiman que se han mejorado bastante las competencias docentes del profesorado. Sin embargo las competencias de los alumnos se han mejorado poco a los ojos de los profesores de poblaciones menores a 2.499 y bastante en poblaciones mayores.

Entre el profesorado **con responsabilidad** hay un predominio del estándar bastante (71%) en lo relativo a la mejora de las competencias docentes y una valoración del estándar



bastante (58%) en lo referido a la mejora de las competencias de los alumnos. Estas mismas proporciones se han constatado entre el profesorado **sin responsabilidad** (64%) en el primer caso y (45%) en el segundo.

### 3. ¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él?

La mayoría considera que la formación permanente del profesorado es **mejor en su propio centro educativo** (un 60%) mientras que sólo un 8,6% considera que esta formación es mejor fuera de él. Hay un porcentaje importante de personas (31,4% casi un tercio de la muestra) que consideran que da lo mismo realizar la formación permanente en el propio centro o fuera de él.

En este ítem, parece que la mayor valoración de la formación en el centro es en la franja de 11-20 años de **antigüedad**. El profesorado de mayor edad sigue valorando en mayor medida la formación científica con referencia física en los CFIE y el profesorado más joven ha convivido profesionalmente con la formación en los centros y no tiene referencias para hacer una comparación entre este modelo formativo y el anterior.

De las respuestas según **el tamaño de la población**, podemos inferir que la formación del profesorado en su propio centro educativo está muy bien valorada, siendo mejor aún valorada por el profesorado que imparte docencia en centros educativos ubicados en localidades cuya población está en la franja de los 2.500 a 14.999, donde el 85.7% valora que la formación permanente del profesorado que se imparte en su centro es mejor. En el caso del profesorado cuyo centro educativo está radicado en poblaciones de más de 15.000 habitantes la opción mayoritaria sigue siendo el propio centro, con porcentaje que alcanza el 47.62% (correspondiendo un 14.28% a los profesionales que optan por la formación fuera del centro y un 38.1% los que opinan que dentro y fuera del centro consiguen los mismos resultados formativos). Para el profesorado cuyo centro educativo está localizado en núcleos urbanos de población inferior a 2.499 habitantes, la opción preferida sigue siendo el propio centro, consiguiendo porcentajes del 60% y, considerando el 40% que da lo mismo, o tiene el mismo valor formarse dentro y fuera del centro.



Entre el profesorado **con responsabilidad directa**, hay un predominio del estándar en el propio centro (71%) mientras en el que **no tiene responsabilidad** las respuestas muestran un 36 % en el propio centro y aumentaría este porcentaje profesores que dicen que le da lo mismo (45%).

#### 4. ¿Podría indicar al menos tres fortalezas de la formación permanente en el propio centro educativo?

Fortalezas de la formación permanente del profesorado en el propio centro educativo:	%
Más cerca (mejor acceso, comodidad y adaptación a posibilidades horarias y de desplazamiento)	60,0%
Más adaptada (responde a necesidades, posibilidades y debilidades concretas y específicas)	54,3%
Interrelación con los compañeros (como asistentes o como ponentes, intercambio)	37,1%
Favorece la constitución de equipos y la colaboración (interdisciplinares, de cambio, de trabajo transversal)	34,3%
Interés, colaboración ,implicación, compromiso del profesorado	20,0%
Directamente aplicable al aula y alumnado	17,1%
Familiaridad y adecuación del material y espacios que luego vamos a utilizar con los alumnos	17,1%
Interés y especificidad de los contenidos para el centro	14,3%
Integrada en el Proyecto del Centro (Plan estratégico)	11,4%
Se contrasta de forma inmediata con la práctica	5,7%
Para la mejora de los aprendizajes y resultados de los alumnos	5,7%
Otra (Más fácil divulgación Atención a más usuarios. Innovación métodos)	2,8%

La variable **antigüedad** no determina diferencias significativas; se repiten ciertos lugares comunes como un mayor ajuste a los recursos, espacios, horarios y necesidades formativas del claustro; el fomento y la implicación del profesorado y el trabajo en equipo; y la aplicación al aula.

La facilitación y el acceso así como el compromiso del profesorado con la formación son respuestas más frecuentes en gente con menor **antigüedad**

Que la formación en el centro educativo permite mejorar el rendimiento de los alumnos, aún sin aparecer mucho en los cuestionarios, sí es significativamente mayor en docentes con mayor antigüedad.

Recontadas las respuestas obtenidas podemos afirmar que casi todas ellas caben en las siguientes afirmaciones, sin que la **variable población** determine diferencias significativas:



La formación permanente del profesorado en el propio centro educativo se ajusta a las necesidades formativas del claustro.

Para los profesionales que trabajan en el ámbito rural y en poblaciones de más de 15000 habitantes, esta categoría ha sido la más repetida; de igual forma podemos afirmar que ha sucedido con los docentes cuya función se desarrolla en núcleos poblacionales de entre 2500 y 14999; sin ninguna duda parece ser la categoría estrella.

Los profesores **con responsabilidad** marcan como principales fortalezas:

- comodidad, cercanía y facilidad de acceso (23%)
- da respuesta a necesidades concretas y específicas (17%)
- favorece las relaciones con los compañeros y la integración para formar equipo (12%)

Aquellos que **no poseen responsabilidad** marcan entre ellas, de manera casi idéntica:

- comodidad, cercanía y facilidad de acceso (19%).
- da respuesta a necesidades concretas y específicas (16%).
- es directamente aplicable a la práctica (13%).

## 5. ¿Podría indicar al menos tres debilidades de la formación permanente en el propio centro educativo?

Debilidades de la formación permanente del profesorado en el propio centro educativo:	%
Menor apertura a otras experiencias y perspectivas, menor intercambio, menos variedad.	37,1%
Problemas con la implicación, grupos reducidos, motivación, compromiso, acuerdos, resistencias, desinterés	34,3%
Falta de medios y/o recursos (Técnicos, materiales, económicos)	28,6%
Problemas con el horario (coincidencia, aumento, confusión con la jornada laboral)	25,7%
Problemas con los ponentes y/o la oferta (no llegan, son de casa, preparación, oferta restringida, poco reconocimiento, menos caso, zonas rurales)	20,0%
Incremento del papeleo y formalismos. Carga de Trabajo del coordinador	11,4%
Posible uso instrumental u obligado (líneas prioritarias)	8,6%
Mal enfocada por falta de perspectiva y visión global	8,6%
Falta de actualidad. Poco innovadora. Rutina	8,6%
Escasa parte práctica. Escasa aplicación.	5,7%
Problemas en el seguimiento, en la exigencia, objetividad y eficacia. Permisividad	5,7%
Quita tiempo de trabajo en el centro para otras tareas	5,7%
Insuficiente para las necesidades individuales de cada profesor. La formación individual	5,7%



se resiente.	
Ninguna	5,75
Otras (Poca duración. No genera propuestas extrapolables. Necesidad de liderazgo. Endogamia. Problemas entre la planificación y la movilidad del profesorado. Desplazamientos)	2,8%

Las aportaciones, según **la antigüedad** se reflejan de la manera siguiente:

- La impartición de la formación de centro, al estar dirigida a todo el claustro, tiene contenidos demasiado generales. TIC, convivencia, metodologías... Los profesores echan en falta formación más especializada. Todas las franjas de antigüedad señalan éste como uno de las debilidades más importantes.
- El horario, con diferentes enfoques: algunos piden formación en horario laboral, otros señalan que se presta a confusión con el horario del centro, etc. El profesorado con menor antigüedad es el que más señala esta debilidad.
- Problemas en la organización, papeleo, falta de coordinación, dificultad de contentar todo el claustro, etc. Este factor es señalado principalmente por el profesorado con mayor antigüedad.
- Falta de medios técnicos/recursos. Esta categoría se incluyendo la limitación de recursos técnicos y de recursos personales, aumentando con la antigüedad.
- Dificultad para encontrar ponentes de “probada cualificación”. Además se ha señalado que los ponentes tienen ciertas reticencias para acudir a los centros. Los docentes con mayor antigüedad no señalan esta debilidad, posiblemente por ser personal que mayoritariamente se encuentran en destinos de zona urbana, más accesibles para los ponentes.

Las categorías más repetidas en todos los **grupos poblacionales**, ha sido:

- Falta de medios técnicos/recursos. (independientemente de la variable población).
- La formación permanente del profesorado en el centro no permite la interacción ni el intercambio de experiencias con otros centros y/o profesionales de la educación. (Esta categoría no se ha encontrado en los encuestados que pertenecen a grupos de población de menos de 2499 habitantes.)
- Dificultad para encontrar ponentes de “probada cualificación”. Esta categoría se ha encontrado en los tres grupos de población.
- Compromiso escaso en el desarrollo de las actividades. (Solamente en poblaciones de más de 15000 habitantes)
- Restringida a los intereses de un grupo. Resistencia del profesorado a la participación. Falta de tiempo para la coordinación eficiente. (Ninguno en zonas con menos de 2499 habitantes.)



- Puede generar confusión en cuándo finaliza la jornada laboral. En dos cuestionarios de poblaciones de más de 15000 habitantes.

Por su parte, la variable **con/sin responsabilidad** nos refleja las siguientes opiniones. En el primer caso:

- ocupación del horario / falta de tiempo (17 %)
- falta de compromiso e implicación (14%)
- falta de materiales o recursos (11%)

En el caso de los que no tienen responsabilidad:

- se pierde visión global / otras perspectivas y puntos de vista (20%).
- falta de tiempo (15%).
- restringido a lo que decida el claustro / formación individual se resiente (15%).

El cuestionario contenía una serie de ítems referidos **al coordinador de formación, calidad e innovación** (antes responsable de formación). Era este uno de las razones para la realización de este estudio: conocer cuál es la visión actual que el profesorado tiene de esta figura y cuál sería el perfil ideal de dicho profesor.

Los datos que se han obtenido han sido:

El perfil profesional y personal que han tenido mayoritariamente, los coordinadores de formación con los que han trabajado las personas que han respondido al cuestionario, en los últimos cinco años ha sido:

Mayoritariamente mujeres (un 77,1%) frente a un 22,9% que han sido hombres.

De edad comprendida entre los 41 a 50 años (un 51,4 %) o entre los 31-40 años.

Con una situación administrativa de definitivo/a (un 80%), una antigüedad en la enseñanza (años de servicio) de entre 11 y 20 años (un 48,6%) y una antigüedad en el centro cuando fue nombrado coordinador que se divide entre los 2 y 5 años (un 42,9%) y los de más de 5 años (un 40%)



Y respecto a las **funciones** que les encomienda la normativa, las personas que han respondido al cuestionario consideran que los coordinadores de formación que han conocido las han desarrollado en la siguiente medida:

En qué medida cree que han desarrollado las siguientes funciones :	Bastante	Mucho	Poco	Nada	Total
a) Ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE correspondiente, detectando necesidades y expectativas del profesorado y difundiendo las actividades formativas y actuaciones ofertadas como respuesta.	54,3%	31,4%	11,4%	2,9%	100%
b) Impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos.	60,0%	11,4%	22,9%	5,7%	100%
c) Colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro.	51,4%	20,0%	17,1%	11,4%	100%
d) Colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno.	42,9%	25,7%	25,7%	5,7%	100%

Estas funciones, de acuerdo con la variable de antigüedad en el centro, se resumen en las siguientes valoraciones:

**Función a.**-Según los resultados obtenidos, se aprecia que el profesorado con mayor antigüedad tiende a tener una menor implicación con la tarea de ser enlace entre el centro y el CFIE. Hasta los 20 años, el 90% de los resultados es “Bastante” o “Mucho”, mientras que



en antigüedad mayor de 21 años, sólo el 71% señala que “Bastante” y ninguno “Mucho”. A pesar de ser más bajo, el resultado indica una buena implicación con esta tarea.

**Función b.-** Según los resultados obtenidos, no parece haber diferencias significativas entre las tres categorías de antigüedad. En todo caso, en el profesorado con antigüedad entre 11 y 20 años aparecen unos resultados más repartidos, con más docentes pensando que han ejercido poco esta función, pero también con más docentes pensando que la han ejercido mucho. En las otras dos categorías la respuesta predominante es “Bastante”

**Función c.-** Según los resultados obtenidos, parece que el profesorado con una antigüedad de menos de 10 años se implica más en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, Una vez más, en el profesorado con antigüedad entre 11 y 20 años aparecen unos resultados más repartidos entre “Poco”, “Bastante” y “Mucho” Una menor implicación en estos procesos aparece en el profesorado de mayor antigüedad, con más de un 20% de resultados “Nada”

**Función d.-** Respecto a temas de innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, etc. Los resultados son bastante homogéneos en las tres categorías, aunque curiosamente los peores resultados aparecen en el profesorado con menor antigüedad. Esto puede ser debido a que los docentes con menor edad tienen más inquietud por estos temas y quizás tengan la percepción de que podrían de que no trabajan lo suficiente estos aspectos

Por otro lado, según la responsabilidad o no en formación, las funciones del coordinador se expresan de la manera siguiente

Funciones	Con responsabilidad	Sin responsabilidad
a	58%	45%
b	63%	55%
c	50%	55%
d	46%	36%



Según **la población** a la que se encuentran inscritos:

- Función a Un predominio de “bastante” en todas las poblaciones tipificadas. Un aumento de “mucho”, frente al resto de poblaciones en los núcleos medianos ( 2500/14.999)
- Función b Los tres núcleos poblaciones coinciden en subrayar la opción “bastante”
- Función c Destaca en este apartado la función desempeñada por los coordinadores de poblaciones más pequeñas que despuntan con un porcentaje del 70,59%
- Función d Todos los encuestados que responden a esta cuestión realizan un equilibrio de estándares, destacando el ítem de “mucho” en poblaciones tipificadas como medianas.

Las competencias profesionales más reseñables a nivel global, los datos nos demuestran la preferencia de los encuestados por profesionales competentes en organización y gestión, en trabajo en equipo, con competencia digital y con conocimientos de educación en general.

Desde el punto de vista **de la antigüedad**, se destacan principalmente dos en todos los niveles de antigüedad: ser una persona competente como gestor/ coordinador/ motivador y tener una buena formación en nuevas tecnologías.

Es reseñable que varios docentes con más de 21 años de antigüedad indiquen como importante la pertenencia al equipo directivo o, al menos, ser jefe de departamento cuando en principio sería mejor que el cargo de coordinador de formación no fuera compatible con otras responsabilidades en el centro, para darle una mayor importancia

Las competencias profesionales reseñables según su responsabilidad, se contemplan:

**Con responsabilidad en formación**

- Conocimiento del sistema educativo (3)
- Comunicador (3)
- Nuevas Tecnologías (2)
- Responsabilidad (2)
- Organización (4)
- Coordinador (2)
- Conocedor de la realidad (2)

**Sin responsabilidad en formación**

- Formación específica (2)
- Implicación (2)
- Usuario de las TIC (2)



## La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

Desde la perspectiva de la población donde desarrolla su trabajo, los valores son los siguientes:

Población de menos 2499

- Competencia de organización y gestión
- Defenderse en con las TIC.

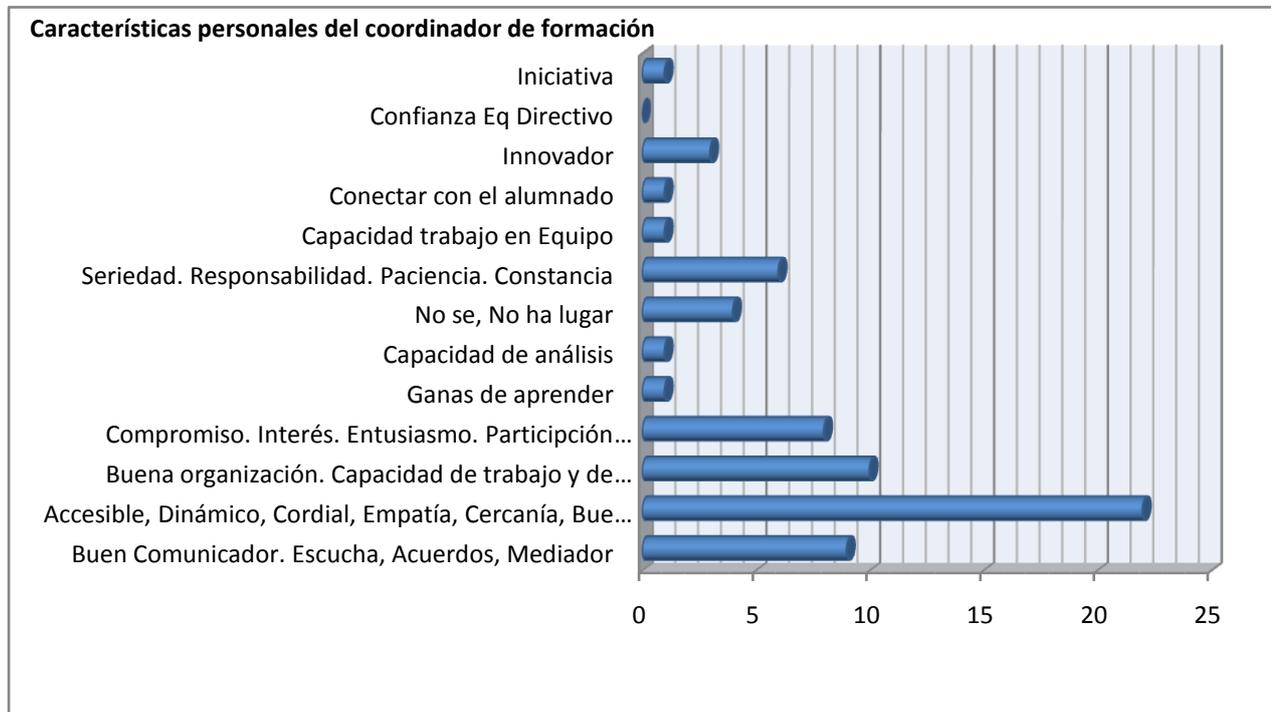
De 2500 a 14999

- Competencia de organización y gestión.
- Conocimiento de las TIC.
- Conocimiento del sistema educativo.

Población más de 15000

- Competencia TIC.
- Competencia de organización y gestión.
- Buen conocedor de la realidad de centro.
- Empatía y capacidad de análisis.
- Ser buen comunicador y motivador.

Respecto a las **competencias personales** más destacables que puede reunir el coordinador de formación en el centro educativo, los datos se reflejan en los siguientes registros:





A nivel de **antigüedad**, en las características personales más adecuadas para el puesto, hay bastante consenso en que debe ser una persona responsable y con un fuerte compromiso en la formación del centro, además de valorarse el que sea una persona positiva y cercana al profesorado.

A medida que crece la antigüedad, se valora positivamente el que sea un buen comunicador, mientras que el profesorado menos experimentado valora la capacidad de trabajar en equipo.

Las competencias personales reseñables **según su responsabilidad**, se contemplan:

### Con responsabilidad en formación

Cordialidad (3)  
Empatía (3)  
Usuario de las TIC (2)  
Dinamismo  
Afabilidad (2)  
Iniciativa  
Mediado

### Sin responsabilidad en formación

Compromiso (2)  
Comunicativo (4)  
Sociable (3)

Según **la población** las características personales destacables son:

Población de menos 2499

- Asertividad, empatía y capacidad de escucha.
- Responsable y comprometida con la formación permanente del profesorado
- Capacidad de trabajo.

De 2500 a 14999

- Buen comunicador y organizador, dinamizador y constante.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Innovador y responsable.

Población más de 15000

- Buen comunicador.
- Empatía y cercanía.
- Gran capacidad de trabajo.

A la pregunta **¿Cuál cree que sería el perfil ideal de un coordinador de formación en el centro educativo?**, las personas que han respondido a la encuesta han respondido:



<b>Perfil ideal del coordinador de formación en el centro educativo</b>	
Ganas, Dinámico, Motivado. Implicado. Motivador	12
Recompensado	1
Jefe de departamento	2
Formación pedagógica	4
Persona de consenso. Con contacto	3
Creer en la formación como elemento de mejora. Implicado	4
Conocedor de TIC	4
Conocedor Centro y necesidades	7
Buena relación con compañeros. Y Equipo directivo	8
Buena gestión y coordinación. Trabajo e grupo	9
Definitivo en el centro	3
Con enlaces institucionales con la RED de formación	2
Innovación metodológica y mejora	6
Facilidad de comunicación. Buen comunicador	10
Otras: Activo, generoso, líder, buen profesor, persona con prestigio	

El profesorado con menos de veinte años de **antigüedad** (dos primeras categorías) se centra en señalar que debe ser una persona implicada en el centro y en la capacidad de la misma para la comunicación. Sin embargo, el profesorado más veterano (más de 21 años de antigüedad) es más práctico, y prima el conocimiento del centro, la buena relación con el equipo directivo y la capacidad de trabajo. Esta respuesta se puede explicar teniendo en cuenta que suelen ser docentes de centros urbanos y de mayor tamaño, en los que es más complicado liderar la formación y acercarla a todo el claustro.



## Según la responsabilidad en la formación

### Con responsabilidad en formación

- a) buen comunicador, habilidades sociales (18%)
- b) destino definitivo en el centro (13%)
- c) líder (13%)
- d) motivador, creativo, innovador (13%)

### Sin responsabilidad en formación

- a) buen comunicador, habilidades sociales
- b) destino definitivo en el centro
- c) líder
- d) motivador, creativo, innovador

### Población de menos 2499

- Que se implique, sepa organizar y comunicar la información que llegue.
- Aquel se ofrezca voluntario y crea en la formación del profesorado.

### De 2500 a 14999

- Persona implicada en la formación.
- Persona interesada en la mejora y el avance del centro.
- Conocedor de las debilidades y fortalezas del centro.
- Persona con iniciativa, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo y organización.

### Población más de 15000

- Docente con destino definitivo en el centro y vinculado al equipo directivo.
- Persona implicada en la formación.
- Persona con iniciativa, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo y organización.
- Gran comunicador

La última pregunta del cuestionario utilizado en esta investigación se refería a cuales, en opinión de los profesores de la muestra, deberían ser las compensaciones que debería recibir el coordinador de formación e innovación, por el desarrollo de sus funciones. Las respuestas que se han obtenido han sido, principalmente:

Puntuación en el concurso

Compensación horaria (+ hasta 6 horas)

Económica

Certificación formación

Según la variable de **antigüedad**, los profesores contemplan que es necesaria una compensación horaria para realizar bien las funciones y, también, reconocer esta figura



## **La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo**

**La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León**

mediante puntuación para el concurso de traslados. Es destacable que aunque el profesorado de menor antigüedad no lo demanda en ningún caso, los que tienen 11 o más años indican que también sería deseable un reconocimiento económico para los docentes que realicen esta función.

Según la población, en poblaciones de menos 2499

- Puntuación en el concurso de traslados.
- Reducción horaria para estas funciones.
- Descuentos en material educativo.

De 2500 a 14999

- Compensación horaria.
- Puntuación para concurso de traslado.
- Compensación económica.

Población más de 15000

- Reducción horaria.
- Puntuación para el concurso de traslado.
- Compensación económica.



## Referencias Bibliográficas

- Ferreres Pavía, V.S., Gairín Sallán, J., Jiménez Jiménez, B., MartínRodríguez, E., Barrios Arós, Ch., Vives García, M. y Benedito Antolí, V.(1997): *El desarrollo profesional docente. Evaluación de los Planes Provinciales de Formación. Barcelona, Oikos-Tau.*
- Morgenstern Pitcovsky, S. y Martín Rodríguez, E. (1992): *La evaluación de los CEP: análisis de su contribución a la reforma educativa.* Madrid, CIDE, inédita.
- Nóvoa A. (2009). Para una formación de profesores construida dentro de la profesión. *Revista de Educación* , 350, 203-218
- Popper, K. R. (1994) *Búsqueda sin término. Una autobiografía intelectual.* Tecnos. Madrid.
- Senge, P. y otros (1999) *La quinta disciplina en la práctica.* Barcelona: Granica.

## Referencias Legislativas

- REAL DECRETO 2112/1.984, de 14 de noviembre, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores (BOE de 24 de noviembre).
- REAL DECRETO 294/1992, de 27 de marzo, por el que se regula la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores (BOE de 3 de abril).
- REAL DECRETO 1693/1995, de 20 de octubre, por el que se regula la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores y de Recursos (BOE. del 9 de noviembre).
- ORDEN de 21 de diciembre de 2001, de la Consejería de Educación y Cultura, que modifica la Orden de 28 de marzo de 2001, por la que se aprueba el Plan Regional de Formación del Profesorado.
- DECRETO 35/2002, de 28 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa para docentes de enseñanza no universitaria de Castilla y León.
- DECRETO 51/2014, de 9 de octubre, por el que se regula la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León.
- ORDEN EDU/1056/2014, de 4 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de la Red de formación y la planificación, desarrollo y evaluación de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León.



## **Componentes del Grupo de Trabajo**

### ***Investigador principal:***

Pérez Pérez, Juan Carlos

### ***Miembros del Grupo de Trabajo y de la Investigación:***

Bayón García, Cristina

Buey Fernández, Pablo B. del

Casamor Ariño, Francisco. Javier

Fernández Álvarez, Francisco Javier

Gálvez Martín, Ana Isabel

Jiménez Vázquez, M<sup>a</sup> Sonsoles

Murillo Rubio, Margaret

Recio Ruiz, Manuela Pilar

Ruiz Vicente, Felisa Josefa

Sánchez Arévalo, Luis

Sánchez Casado, M<sup>a</sup> Vicenta

Sánchez Conejero, Juan Manuel

Sánchez Muñoz, Sara

Serrano Hermo, Victoria

Tejedor Sánchez, Félix

Valero Romero, Felisa



## Anexos

18/6/2015

Investigación sobre la formación en y desde el centro educativo

### Investigación sobre la formación en y desde el centro educativo

Cuestionario anónimo para conocer, valorar y mejorar la formación permanente del profesorado de Castilla y León.

\*Obligatorio

#### Datos personales/profesionales

---

Datos para conocer el perfil de las personas de la muestra

1. **Sexo \***

Marca solo un óvalo.

- Hombre  
 Mujer

2. **Edad \***

Selecciona el intervalo  
Marca solo un óvalo.

- Entre 20 a 30 años  
 Entre 31 a 40 años  
 Entre 41 a 50 años  
 Más de 51 años

3. **Cuerpo docente al que pertenece \***

Marca solo un óvalo.

- Maestros  
 Profesores de Enseñanza Secundaria  
 Profesores Técnicos de Formación Profesional  
 Profesores de EO/Música y Artes Escénicas/Artes Plásticas y diseño  
 Inspectores

4. **Especialidad**

.....

5. **Etapas educativas en la que imparte docencia**

.....



18/6/2015

Investigación sobre la formación en y desde el centro educativo

**6. Situación administrativa \***

Marca solo un óvalo.

- Interino
- Provisional/en expectativa
- Definitivo
- Comisión de servicios

**7. Años de servicio (antigüedad en la enseñanza) \***

Marca solo un óvalo.

- Menos de 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Entre 11 y 20 años
- Entre 21 y 30 años
- Más de 30 años

**8. Años perteneciente al equipo directivo o como coordinador de formación \***

Marca solo un óvalo.

- Es el primer año
- Es el segundo año
- Entre 3 y 5 años
- Más de 5
- No pertenezco al equipo directivo ni soy coordinador de formación

**9. El centro en el que trabaja es de titularidad**

Marca solo un óvalo.

- Pública
- Privada/concertada

**10. Su centro está enclavado en una población de**

Marca solo un óvalo.

- menos de 2499 habitantes
- Entre 2500 y 14999 habitantes
- Más de 15000 habitantes

### Cuestionario cualitativo objeto de estudio

El estudio cuantitativo realizado por este Grupo de Trabajo referido a la participación de actividades formativas, en los cinco últimos cursos (del 2009-2010 hasta el 2013-2014), refleja que de las actividades de formación permanente del profesorado que se han llevado a cabo, un 40,3% se han desarrollado fuera del centro educativo y un 59,7% han sido realizadas en el propio centro educativo de los participantes.

En su caso concreto y a fin de completar el estudio con el análisis cualitativo, le pedimos que conteste a las cinco preguntas siguientes referidas a la formación en el propio centro.



# La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

18/6/2015

Investigación sobre la formación en y desde el centro educativo

11. **1. ¿Ha habido actividades de formación del profesorado en su propio centro educativo, en los cinco últimos cursos escolares? \***

Marca solo un óvalo.

- Ninguna
- Pocas
- Bastantes
- Muchas

12. **2. En qué medida cree que esta formación permanente realizada ha mejorado \***

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
las competencias docentes del profesorado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
el aprendizaje de los alumnos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. **3. ¿Cree que es mejor la formación permanente del profesorado en su propio centro o fuera de él? \***

Marca solo un óvalo.

- En el propio centro
- Fuera del centro
- Da lo mismo

14. **4. ¿Podría indicar al menos tres fortalezas de la formación permanente en el propio centro educativo? \***

.....

.....

.....

.....

.....

15. **5. ¿Podría indicar al menos tres debilidades de la formación permanente en el propio centro educativo? \***

.....

.....

.....

.....

.....

## Questionario referido al coordinador de formación

La legislación sobre formación permanente del profesorado en Castilla y León (ORDEN EDU/1056/2014, de 4 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de la Red de formación) reconoce la figura del coordinador de formación, calidad e innovación (antes responsable de formación) como el responsable de informar, promocionar, colaborar en



# La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

18/6/2015

Investigación sobre la formación en y desde el centro educativo

el diseño y coordinar las actuaciones de formación, mejora e innovación, que se lleven a cabo en el centro, así como de representar al claustro de profesores en el CFIE de su ámbito. Según su experiencia, y en función de los coordinadores de formación (antes, responsables) que ha conocido en estos últimos cinco años, le pedimos que conteste a las siguientes preguntas.

16. **6. En que medida cree que han desarrollado las siguientes funciones \***

Marca solo un óvalo por fila.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
a) Ser enlace de comunicación y relación entre el centro educativo y el CFIE correspondiente, detectando necesidades y expectativas del profesorado y difundiendo las actividades formativas y actuaciones ofertadas como respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Impulsar la actualización y mejora de las competencias profesionales de los profesores y equipos del centro, favoreciendo su desarrollo profesional mediante itinerarios formativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Colaborar en la planificación, gestión, desarrollo y evaluación de los itinerarios formativos, actividades formativas y actuaciones, que se realicen como respuesta a las necesidades y expectativas de los profesores y equipos de su centro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Colaborar en aquellas actuaciones en las que se encuentren inmersos como centro de promoción de la innovación, utilización y elaboración de materiales y recursos, investigación, intercambio de experiencias y buenas prácticas y apertura al entorno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. **7. ¿Qué funciones cree que debería desarrollar? \***

.....

.....

.....

.....

.....

**8.**

¿Qué perfil profesional y personal han tenido, mayoritariamente, los coordinadores de formación con los que ha trabajado en los últimos cinco años?

<https://docs.google.com/forms/d/1QbnFgaOlf-TvDSRDdKa0Sool4f2HaG5gCzxdHdUhAM/printform#start=openform>

4/6



# La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

18/6/2015

Investigación sobre la formación en y desde el centro educativo

18. **Sexo \***

Marca solo un óvalo.

- Hombre  
 Mujer

19. **Edad \***

Selecciona el intervalo  
Marca solo un óvalo.

- Entre 20 a 30 años  
 Entre 31 a 40 años  
 Entre 41 a 50 años  
 Más de 51 años

20. **Situación administrativa \***

Marca solo un óvalo.

- Interino  
 Provisional/en expectativa  
 Definitivo  
 Comisión de servicios

21. **Años de servicio (antigüedad en la enseñanza) \***

Marca solo un óvalo.

- Menos de 5 años  
 Entre 6 y 10 años  
 Entre 11 y 20 años  
 Entre 21 y 30 años  
 Más de 30 años

22. **Antigüedad en el centro cuando fue nombrado coordinador/a \***

Marca solo un óvalo.

- Nada más llegar  
 Un año  
 Entre 2 y 5 años  
 Más de 5 años



# La formación permanente del profesorado en/y desde el centro educativo

La formación en el centro en los 5 últimos cursos en Castilla y León

18/6/2015

Investigación sobre la formación en y desde el centro educativo

23. **Competencias profesionales reseñables \***

.....

.....

.....

.....

.....

24. **Características personales destacables \***

.....

.....

.....

.....

.....

25. **9. ¿Cuál cree que sería el perfil ideal de un coordinador de formación en el centro educativo? \***

.....

.....

.....

.....

.....

26. **10. ¿Qué compensaciones cree que debería recibir por el desarrollo de sus funciones? \***

.....

.....

.....

.....

.....

Con la tecnología de  Google Forms