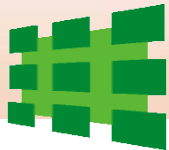
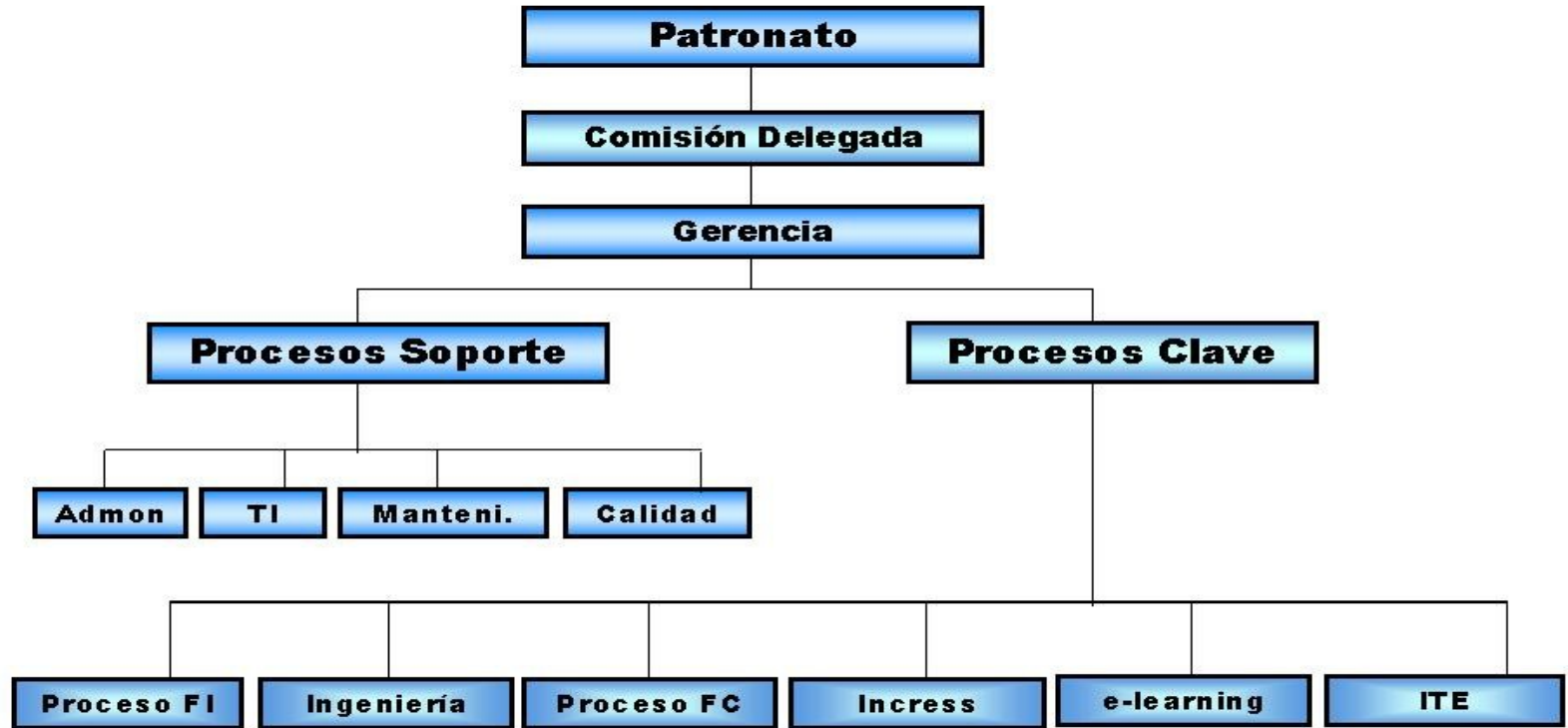


PROYECTO ARDATZ

PROYECTO TRACTOR EN LA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN
LOS CENTROS DE F.P.





INGRESS

quiénes somos

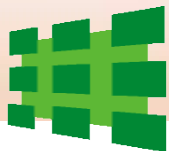
Como unidad de negocio de consultoría de la Fundación Instituto Máquina Herramienta, **INCESS** ofrece servicios en Formación y Management con objeto de mejorar el día a día de las organizaciones.

Nuestra Misión

No es otra que la de ofrecer valor añadido a nuestros clientes:

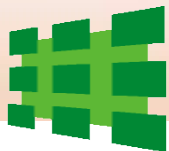
- ▶ **Facilitando** el desarrollo de las capacidades y la participación de las personas para mejorar de forma significativa los resultados de las organizaciones.
- ▶ **Aportando** conceptos, metodología y herramientas innovadoras para la gestión integral de los recursos humanos.

Nuestro equipo está formado por **12 personas**, de procedencia multidisciplinar, lo que nos genera un conocimiento amplio del funcionamiento de las empresas e instituciones y nos ayuda a analizar sus problemáticas desde diferentes ópticas.



INCESS

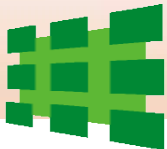
De manera gráfica los servicios de **INCESS** a las organizaciones cubrirían:



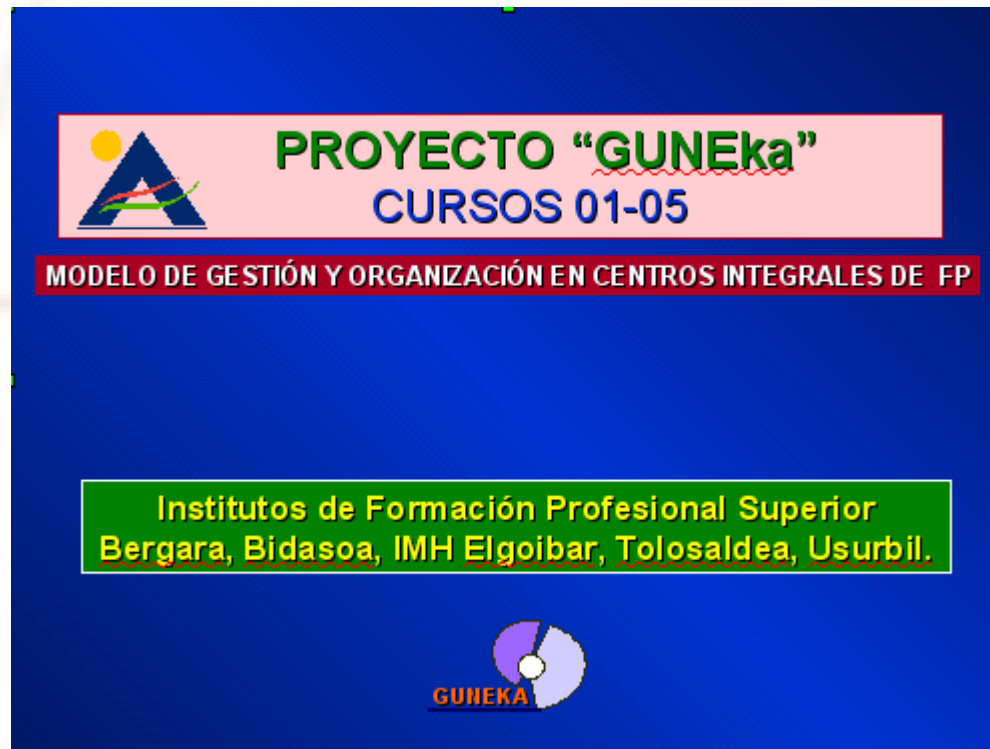
INCESS

¿Por qué nos planteamos la necesidad de abordar cambios sustanciales en la gestión de los centros? :

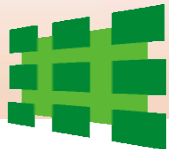
- Los nuevos retos de la formación profesional.***
- La implantación de sistemas de aseguramiento de la calidad.***
- El cambio de paradigma en los conceptos de trabajador y trabajo.***
-los cambios en el modelo de sociedad***



INGRESS

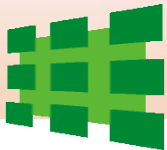


Este proyecto consiste en la definición y puesta en marcha experimental de un modelo avanzado de gestión basado en la colaboración, en la confianza en las personas, en la autonomía y la capacidad de gestión de los equipos, en los 5 Institutos de FP que referenciamos en la transparencia: Bergara, Bidasoa, IMH Elgoibar, Tolosaldea y Usurbil.



INGRESS

- *El proyecto GUNEka trata de migrar de un modelo de organización basado en el **profesor con conocimientos**, que desarrolla las tareas previamente definidas y procedimentadas a un modelo en el que el **profesor del conocimiento**, se **apropia** del trabajo y de la tarea, para interpretarla y decidir sobre ella.*

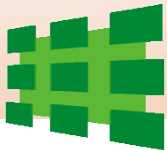


INGRESS

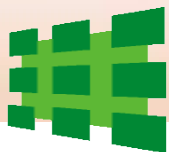
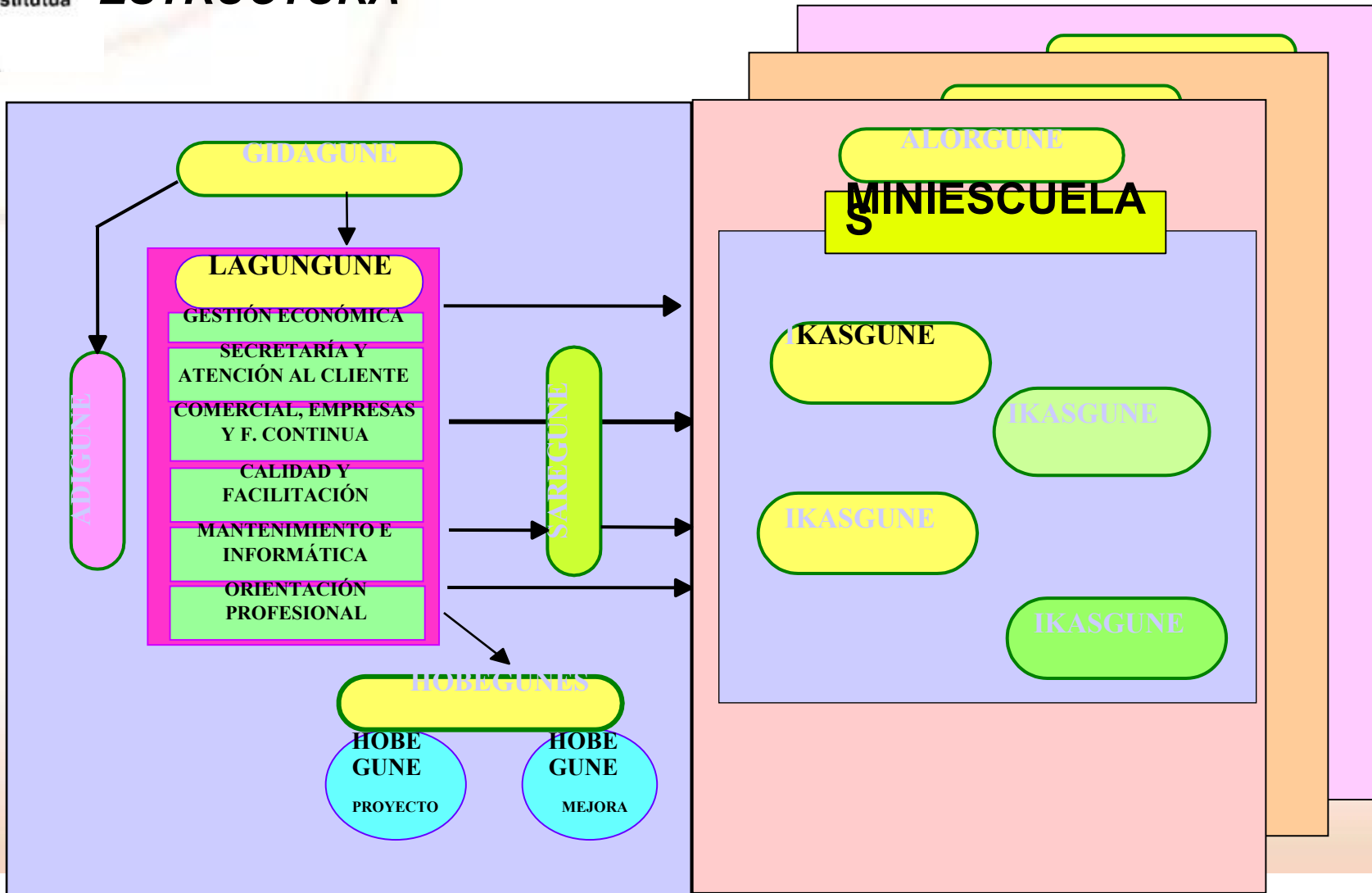
- *El proyecto GUNEka propone construir una estructura basada en equipos de autorreferencia, con capacidad y poder de cambio y autonomía en su marco de gestión y decisión, en una escuela entendida como una red colaboradora.*

OBJETIVO:

Crear unidades de gestión interdependientes, de tamaño mínimo, con sentido en sí mismas, con capacidad de actuar y poder de cambio, que se autorregulen a partir de su propia misión y aporten significado.



INGRESS



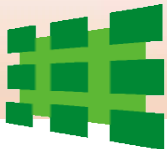
Alorgune- Miniescuela

- *Lo constituye el profesorado de un área de conocimiento.*
- Un área suficientemente grande, ligado a tecnologías o áreas competenciales y con oferta de servicios actual o potencial.

Gestión: EL QUÉ, la tecnología, el conocimiento.

Los servicios internos al Equipo de Ciclo y los externos de formación continua / empresas

La formación, colaboración, comunicación entre el profesorado.



INGRESS

Funciones del Gestor de la Miniescuela

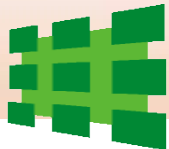
Gestión de personas

Gestión de procesos

Gestión de recursos

Gestión estratégica

ARDATZ

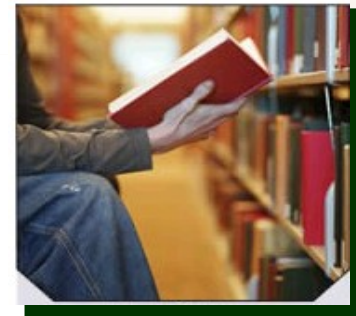


INGRESS

Objetivo:

DESARROLLO Y MEJORA DE LA CAPACITACIÓN DEL PROFESORADO R5

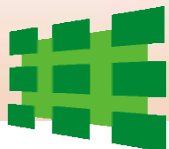
- Coordinar los esfuerzos de un amplio colectivo que puede tener necesidades idénticas y para los que se puede diseñar formaciones comunes.
- Identificar perfiles básicos que garanticen unos niveles de logro de partida y sirvan de base para posteriores personalizaciones.
- Diseñar un plan de formación orientado a cubrir los gaps competenciales identificados.
- Socializar conceptos metodologías y herramientas de gestión de personas.



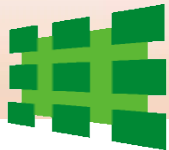
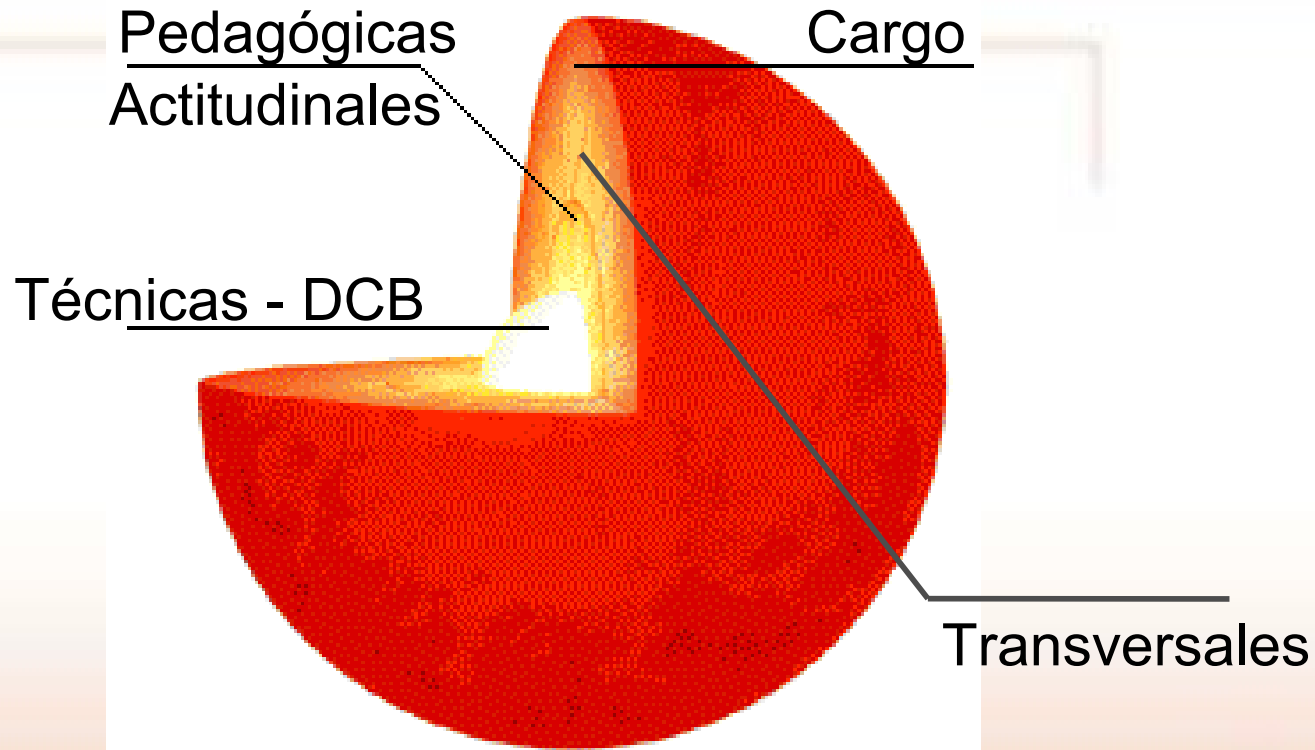
- ☐ 21 centros de Formación Profesional de Guipúzcoa, Vizcaya y Alava
- ☐ 195 Figuras Profesionales
- ☐ 956 profesores evaluados
- ☐ 68 Ciclos Formativos de referencia

período:2003-2007

Ciclo	Grado	Tolosa	Usurbil	Bergara	Bidasoa
Equipos e instalaciones electrotécnicas	M	X	X	X	X
Equipos electrónicos de consumo	M				X
Mecanizado	M	X	X	X	X
Instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas	M		X		
Soldadura y calderería	M	X			
Fabricación a medida e instalación de carpintería y mueble	M				X
Gestión administrativa	M			X	
Sistemas de regulación y control automáticos	S	X	X	X	
Producción por mecanizado	S	X	X	X	X
Mantenimiento y montaje de instalaciones de edificios y proceso	S	X	X		
Administración y finanzas	S	X		X	
Administración de sistemas informáticos	S	X			
Desarrollo de proyectos mecánicos	S			X	X
Instalaciones electrotécnicas	S				X
Desarrollo de productos electrónicos	S				X
Sistemas de telecomunicación e informáticos	S				X
Desarrollo de productos en carpintería y mueble	S				X
Mantenimiento de equipo industrial	S				
Secretariado	S			X	
Plásticos y caucho	S			X	
Desarrollo de proyectos urbanísticos y operaciones topográficas	S				X



Propuesta



INGRESS

Relación cargos definidos: Transversalidad

Centros

Usurbil

Bergara

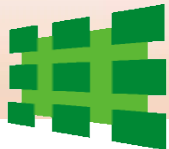
Bidasoa

Tolosaldea

I.M.H.....

Cargos

FIGURAS	CENTROS				
	USURBIL	BIDASOA	TOLOSALDEA	BERGARA	I.M.H.
GESTOR ALORGUNE	X	X	X	X	X
DIRECTOR	X	X	X	X	X
GESTOR IKASGUNE	X	X	X	X	X
GESTOR MANTENIMIENTO INFORMÁTICO	X	X	X	X	X
GESTOR DE CALIDAD	X	X	X	X	X
JEFE DE ESTUDIOS	X	X	X	X	X
PROFESOR	X	X	X	X	X
SECRETARIO	X	X	X	X	X
ADMINISTRADOR	X	X	X	X	
FORMACIÓN CONTINUA Y EMPRESAS	X	X	X	X	
GESTOR DE MANTENIMIENTO GENERAL	X	X	X	X	
GESTOR ORIENTACIÓN LABORAL	X	X		X	
SEGURIDAD Y SALUD	X	X		X	
TUTOR IKASGUNE	X			X	
GESTOR RESPONSABLE CONOCIMIENTO Y DEL PERSONAL	X			X	
LIDER EQUIPO PROYECTO		X		X	
DIRECTOR ADJUNTO		X			
RESPONSABLE BIBLIOTECA		X			
RESPONSABLE INTERCAMBIOS		X			
RESPONSABLE COMPRAS	X				
RESPONSABLE DEPARTAMENTO TRANSVERSAL	X				
RESPONSABLE FCT				X	
ADMINISTRATIVO	FIGURA CON PERSONAL NO DOCENTE ASOCIADO A LAS MISMAS				
CONSERJE	FIGURA CON PERSONAL NO DOCENTE ASOCIADO A LAS MISMAS				

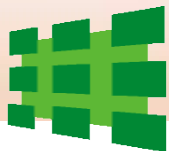


INGRESS

Ejemplo figuras técnicas definidas

Centros

PES ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE FABRICACIÓN MECÁNICA (OP-FA-M)
PT FABRICACIÓN E INSTALACIÓN DE CARPINTERÍA Y MUEBLE (FAB - CAP)
PT MECANIZADO Y MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS (MEM - MA)
PT OFICINA DE PROYECTOS DE FABRICACIÓN MECÁNICA
PES PROCESOS Y PRODUCTOS EN MADERA Y MUEBLE (PC - MAMU)
PES SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMÁTICOS (SI-ELOT)
PT INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS (IN- ELOT)
PES CONSTRUCCIONES CIVILES Y EDIFICACIÓN (CON - EDI)
PT OFICINA DE PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN (OF - PCON)
PES SISTEMAS ELECTRÓNICOS (SI-ELOS)
PT EQUIPOS ELECTRÓNICOS (EQ - ELOS)
FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
INGLÉS TÉCNICO



Mapa priorizado por figura profesional

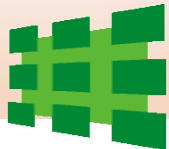
- Se han evaluado aproximadamente 1.200 profesores, tomando como referencia las figuras profesionales definidas
- El resultado es una visión del nivel de logro y las carencias competenciales del conjunto de profesores evaluados.



Evaluación 180° a nivel de Equipo Directivo



Autoevaluación, resto de cargos y profesorado



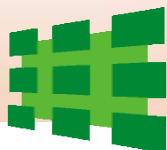
INGRESS

DEP	FIG	P	P	P	P	P	P
*** COMPETENCIAS TÉCNICAS ***							
1	COMPETENCIAS TRANSVERSALES	89%	89%				
1.2	APLICAR PROCEDIMIENTOS Y MEJORAR LOS CURSOS, PROCESOS Y EL SISTEMA DE CALIDAD	96%	96%				
1.2.1	PARTICIPAR EN LA DETERMINACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	109%	109%	150%	0%	50%	100%
1.2.2	APLICAR NORMATIVA / PROCEDIMIENTOS DE CALIDAD	76%	76%	100%	0%	33%	67%
1.2.3	DESARROLLAR ACCIONES PREVENTIVAS / CORRECTIVAS	79%	79%	67%	0%	67%	67%
1.2.4	REALIZAR SUGERENCIAS Y PROPUESTAS DE MEJORA DE CURSOS / PROCESOS	85%	85%	67%	0%	100%	67%
1.2.5	APLICAR HERRAMIENTAS DE MEJORA	119%	119%	100%	0%	150%	100%
1.2.6	APLICAR METODOLOGÍAS DE ORGANIZACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA	132%	132%	100%	0%	150%	100%
1.3	GESTIONAR LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN REFERIDA AL TRABAJO PROPIO	88%	88%				
1.3.1	MANTENER Y CONTROLAR LA INFORMACIÓN ARCHIVADA CON SEGURIDAD, INTEGRIDAD Y DISPON	71%	71%	75%	0%	50%	50%
1.3.2	IDENTIFICAR Y ANALIZAR LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO	99%	99%	100%	0%	67%	67%
1.3.3	ELABORAR INFORMES/DOCUMENTOS ASOCIADOS DE LA ACTIVIDAD PROPIA	99%	99%	100%	0%	67%	67%
1.5	UTILIZAR EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS	83%	83%				
1.5.1	RECUPERAR, PRESENTAR Y DISTRIBUIR LA INFORMACIÓN ALMACENADA POR LOS DISPOSITIVOS I	98%	98%	133%	67%	100%	67%
1.5.1.1.1	Correo electrónico	102%	102%	133%	100%	100%	67%
1.5.1.1.2	Internet / Intranet	103%	103%	133%	67%	100%	67%
1.5.1.1.4	Sistemas en red	90%	90%	133%	33%	100%	67%
1.5.2	APLICAR LOS PROGRAMAS OFIMÁTICOS MÁS ADECUADOS AL TRABAJO A REALIZAR	80%	80%	133%	14%	81%	86%
1.5.2.1.2	Adobe Acrobat	68%	68%	133%	0%	100%	67%
1.5.2.1.3	Access	64%	64%	133%	0%	33%	67%
1.5.2.1.4	Excel	79%	79%	133%	0%	100%	100%
1.5.2.1.5	Explorer	92%	92%	133%	0%	100%	100%
1.5.2.1.6	Netscape	67%	67%	133%	0%	33%	100%
1.5.2.1.8	Powerpoint	77%	77%	133%	0%	100%	67%
1.5.2.1.9	Word	109%	109%	133%	100%	100%	133%
1.5.3	APLICAR LAS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL CENTRO	79%	79%	67%	17%	92%	50%
1.5.3.1.1	Programa de Fallas	113%	113%	133%	33%	100%	100%
1.5.3.1.2	Filtros de correo	109%	109%	133%	33%	100%	100%

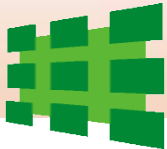
Identificación gaps competencias transversales

FIGURA : PROFESOR – COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

AREA DE MEJORA	COMPETENCIAS	CENTRO USURBIL	CENTRO BIDASOA	CENTRO TOLOSALDEA	CENTRO BERGARA	CENTRO I.M.H.
7 DISEÑO Y DIDÁCTICA DE LA FORMACIÓN	DISEÑAR PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.	58%	79%	79%	57%	79%
	<input type="checkbox"/> ANALIZAR LOS ESTUDIOS DEL REFERENTE PRODUCTIVO <input type="checkbox"/> DESARROLLAR LAS UNIDADES DIDÁCTICAS, SECUENCIÁNDOLAS DE MANERA LÓGICA Y DIDÁCTICA EN FUNCIÓN DE SU DIFICULTAD, COMPLEJIDAD Y RELACIÓN CON LAS CAPACIDADES Y CONTENIDOS <input type="checkbox"/> ASEGURAR UN CONTENIDO PRÁCTICO Y CENTRADO EN LA ACTIVIDAD DEL ALUMNO EN LAS UNIDADES DIDÁCTICAS <input type="checkbox"/> DETERMINAR LAS ACTIVIDADES DE AULA QUE, DE ACUERDO CON EL MODELO DEL CENTRO, INTEGRAN CADA UNIDAD DIDÁCTICA, SEÑALANDO Y TEMPORIZANDO LAS ACTIVIDADES CRÍTICAS <input type="checkbox"/> SELECCIONAR LOS MEDIOS DIDÁCTICOS NECESARIOS PARA EL APRENDIZAJE					
	DESARROLLAR RECURSOS DIDÁCTICOS	64%	65%	71%	62%	97%
8 ORIENTACIÓN, TUTORIZACIÓN Y EVALUACIÓN	TUTORIZAR DE FORMA INDIVIDUALIZADA EL PROCESO DE APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS.	60%	70%	73%	59%	65%
	<input type="checkbox"/> IDENTIFICAR NECESIDADES DE APRENDIZAJE DE CADA ALUMNO <input type="checkbox"/> ATENDER AL ALUMNADO DURANTE EL PERIODO DE FORMACIÓN <input type="checkbox"/> PROPONER ACTIVIDADES QUE FAVOREZCAN EL CONTROL, LA RESPONSABILIDAD Y LA TOMA DE DECISIÓN DE LOS ALUMNOS <input type="checkbox"/> ESTABLECER CON EL ALUMNO LOS OBJETIVOS A ALCANZAR Y SU TEMPORIZACIÓN APROPIADA					



Diseño de **un plan de formación trianual**
que permite compensar los gaps identificados



INGRESS

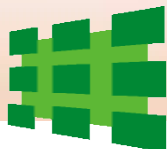
Un plan de formación que permite compensar los gaps identificados

TITULO ACTIVIDAD FORMATIVA	DURACIÓN	Nº GRUPOS CONFIRMADOS
2003-04		
Planificar y controlar la ejecución de la política comercial del centro	40 hs.	1
Gestión por competencias en base a la metodología Incess	20 hs.	1
Gestionar el conocimiento del centro	20 hs.	1
Comunicaciones y redes	35 hs.	1
Gestión de proyectos	20 hs.	1
Diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje	20 hs.	2
Gestión y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje (enfoque proyecto Guneka)	35 hs.	1
Orientación, Tutorización y Evaluación	20 hs.	2
Gestión de no conformidades	20 hs.	1
Liderazgo de equipos	20 hs.	1
Habilidades de Comunicación	20 hs.	2
Adquisición y transmisión del conocimiento	20 hs.	1
Aprendizaje Guiado	60 hs.	1
TOTAL		16

FIGURAS PROFESIONALES	
	Director
	Gestor de alorgune
	Mantenimiento informático
	Profesor
	Gestor ikasgune

+

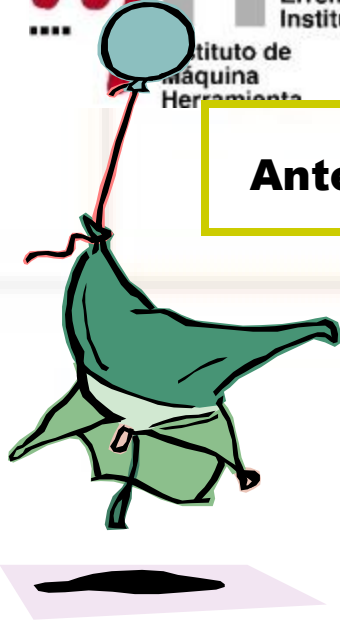
Formación técnica derivada de las especialidades de los centros



INCESS

Ardatz, ii algo más que unas **COMPETENCIAS !!**

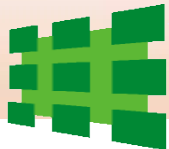
Antes



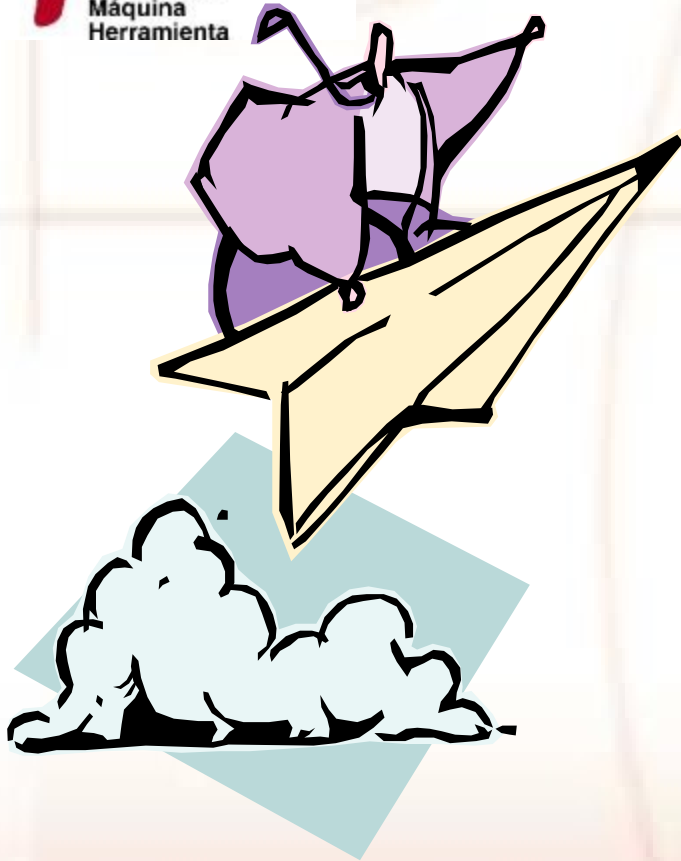
Después



- ❑- Cambiar la propia imagen del profesor de FP como un referente básicamente técnico. Incorporar una dimensión pedagógica y actitudinal al perfil.
 - ❑ Asegurar un nivel competencial básico, para los centros participantes en el proyecto, haciendo del perfil un “label” de calidad.
 - ❑ Romper la idea de “isla” asociada al profesor propiciando la autocrítica (autoevaluación) y la reflexión a partir de la crítica de los otros (evaluación a 180°).
 - ❑ “Profesionalizar” los cargos en los centros a través de foros de formación comunes.
 - ❑ Hacer de los objetivos algo más que una preocupación exclusiva del Gidagune.
- !!! Mi desarrollo es el futuro del Centro !!!



INGRESS



①- Ajustar la figura del Profesor

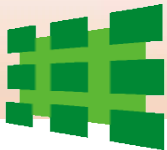


Responder a las necesidades de operatividad derivada de la movilidad de plantillas.

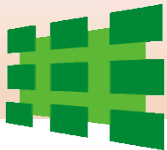
② Pasar el testigo a los Gestores de Alorgune como tractores del conocimiento del centro.

③ Comunicar e inculcar en el profesorado el protagonismo de su propia formación y desarrollo.

④ Hacer realidad el desarrollo competencial de TODOS como uno de los ejes de la puesta en práctica del Plan Estratégico y Plan Anual de Gestión del centro.

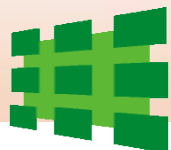
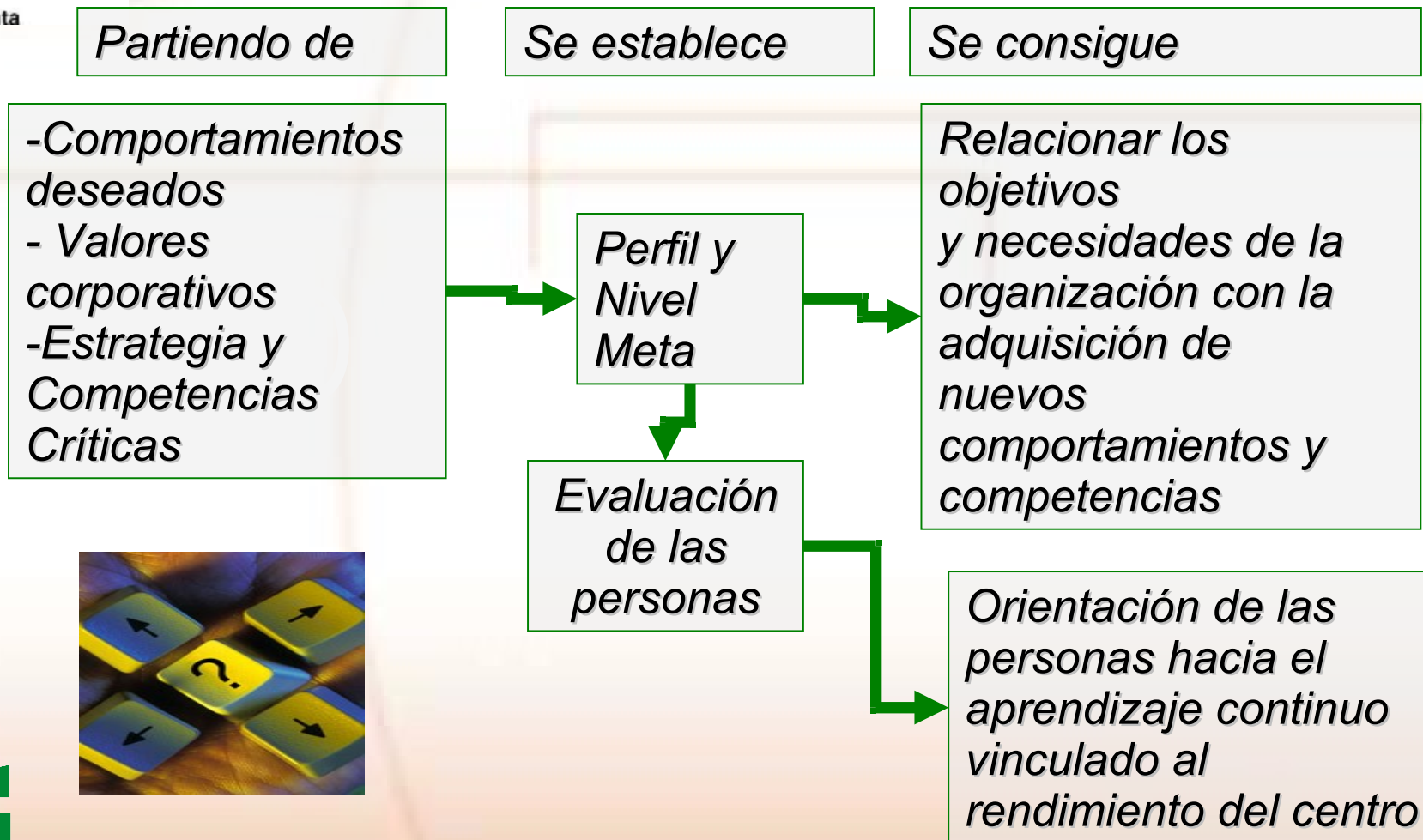


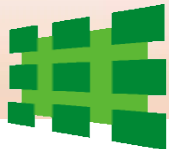
Nuestra metodología



INCESS



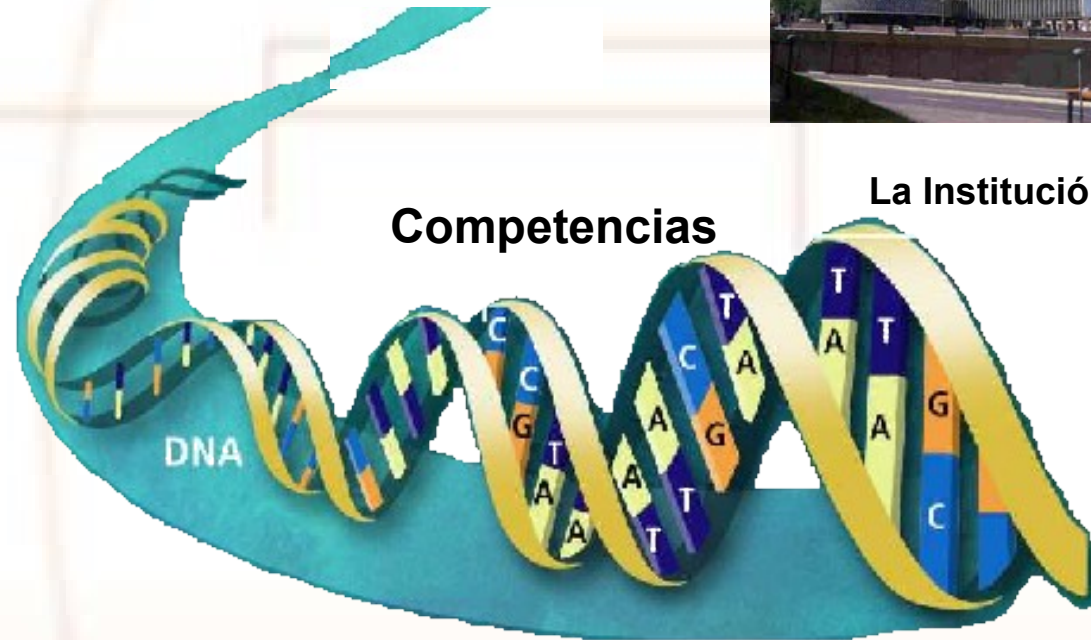




Competencias. Un lenguaje común



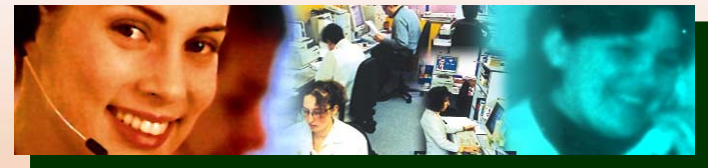
La Institución



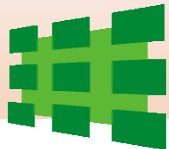
Competencias



El equipo



La persona



INGRESS



INCESS

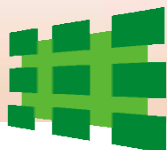
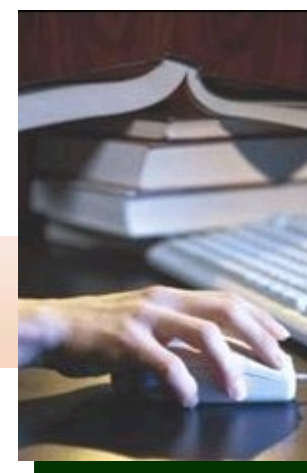
INCESS



Su herramienta informática
 para la gestión integral de las competencias



Usuario:
 Contraseña:
 [ACCEPT]



INCESS