

Proyecto de Dirección  
para el C.I.F.P.  
Villa de Agüimes



Vicente Suárez Díaz

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1. TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL ASPIRANTE .....</b>	<b>2</b>
<b>2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y LABORAL DEL CENTRO. ....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. Historia del C.I.F.P. Villa de Agüimes .....</b>	<b>2</b>
<b>2.2. Características del Centro y del alumnado potencial .....</b>	<b>3</b>
<b>2.3. Relaciones del centro con otras instituciones. ....</b>	<b>6</b>
<b>3. PRINCIPIOS EDUCATIVOS. ....</b>	<b>8</b>
<b>4. OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1. Consolidar el Villa de Agüimes como Centro Integrado de Formación Profesional .....</b>	<b>9</b>
A. Contribuir a crear una cultura de aprendizaje permanente. ....	9
B. Proporcionar servicios de información y orientación profesional. ....	10
C. Participar en los procesos de reconocimiento y acreditación de la experiencia. ....	11
D. Cooperar con el sistema productivo y las empresas del entorno. ....	12
E. Impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo en colaboración con las empresas y los interlocutores sociales. Proyecto ENLAZA. ....	13
F. Participar en programas europeos de innovación e investigación. ....	14
<b>4.2. Adquirir el compromiso de impulsar la calidad y la mejora continua .....</b>	<b>15</b>
A. Consolidar el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001.....	15
B. Apostar por la cultura de la excelencia .....	16
C. Mantener la relación con la Alianza para la mejora continua.....	16
D. Continuar con el mantenimiento del certificado de la norma ISO 9001:2008 e impulsar la norma ISO 9001:2015. ....	16
<b>4.3. Compromiso del centro con los objetivos prioritarios de la Consejería de Educación .....</b>	<b>17</b>
<b>4.4. Ejercer la transparencia en el ejercicio de la función directiva.....</b>	<b>19</b>
<b>4.5. Liderazgo distribuido/compartido y gestión en el Centro Integrado.....</b>	<b>20</b>
<b>4.6. Mantener y mejorar la infraestructura del centro .....</b>	<b>21</b>
<b>4.7. Atención a la diversidad. ....</b>	<b>22</b>
<b>5. MEDIDAS DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO .....</b>	<b>23</b>
<b>6. PROPUESTA DE EQUIPO DIRECTIVO.....</b>	<b>24</b>
<b>7. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>24</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Un proyecto de dirección debe recoger los ejes centrales de una propuesta de trabajo activa, integradora y participativa, en la medida que pretendemos la implicación y participación efectiva de los diferentes sectores de la comunidad educativa del CIFP Villa de Agüimes. La naturaleza de un Centro Integrado no se debe únicamente a su oferta formativa, debe dar un servicio a la comunidad a la que pertenece.

Participación, consenso, transparencia y trabajo en equipo marcan pues las directrices trazadas en este Proyecto. Buscaremos, con nuestro esfuerzo y la aportación de cada uno de los sectores, el diseño de planes de trabajo que favorezcan un ambiente enriquecedor, de responsabilidades compartidas.

Nuestra actividad directiva pretende convertirse en una actividad de motivación, de impulso de proyectos que promuevan la participación y la innovación. Trataremos de llevar a los diferentes sectores implicados en el proceso educativo del CIFP Villa de Agüimes, ideas y medios para que, entre todos, alcancemos los objetivos que deben regir un centro educativo de las características del nuestro, siempre en un clima de compromiso con la calidad y la mejora continua.

### ***1.1. TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL ASPIRANTE***

En los comienzos de mi andadura como profesor desempeñé el cargo de Jefe de Estudios durante dos cursos (1988-1990) en el I.F.P. Cruce de Arinaga. Luego ocupé la Vicedirección durante otros dos cursos escolares en el mismo centro (1990-1991 y 1992-1993). Fueron años de trabajo intenso y en muchas ocasiones –no siempre- el resultado de ese trabajo fue gratificante. Bastantes cursos después me presenté, de nuevo, al cargo de Dirección con ilusión renovada, convencido de que esa, la ilusión, es la principal herramienta que debemos mostrar para afrontar las exigencias que conlleva un cargo directivo en cualquier instituto. Este cargo lo he ostentado en el IES Villa de Agüimes, desde el curso 2011-2012, que luego ha pasado a llamarse Centro Integrado de Formación Profesional Villa de Agüimes, (CIFP Villa de Agüimes), a partir del curso 2013-2014.

De aquellos años en los que desempeñé cargos directivos recojo como principal experiencia positiva el clima de trabajo, algo que me gustaría mantener en una continuada labor directiva. Acabé aquella primera experiencia, como Jefe de Estudios y Vicedirector, convencido de que el trabajo colegiado de un Equipo Directivo es la clave para afrontar los retos que a diario nos depara un instituto. Por ello me gustaría que en este Proyecto se aprecie el deseo de dotarlo de dinamismo y apertura a toda la Comunidad Educativa del CIFP Villa de Agüimes, como se ha llevado en esta etapa del 2011-2018.

## **2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y LABORAL DEL CENTRO.**

### ***2.1. Historia del C.I.F.P. Villa de Agüimes***

Nuestro Centro se denomina CENTRO INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL VILLA DE AGÜIMES.

Hemos de recordar que el CIFP Villa de Agüimes nace como tal en el curso académico 2002/2003. Si nos remontamos a los orígenes de este Centro Educativo de Formación Profesional, hemos de referirnos a que, en sus comienzos fue el C.P. de Educación General Básica “Dr. José Melián”, posteriormente pasó a

ser sección delegada del I.F.P. Santa Lucía hasta el curso académico 87/88, que se convirtió en I.F.P. Arinaga (luego I.F.P. Cruce de Arinaga). A partir de este año académico, las enseñanzas profesionales que se han impartido en este centro no han variado, pero sí han aumentado, a saber: Administración y Hostelería y Turismo. A comienzos del curso 94/95, se creó el edificio Princesa Gara, surgiendo así la escisión del Centro en dos edificios. Incorporándose, a partir de este momento las enseñanzas LOGSE. En el curso académico 2002/2003, nos separamos definitivamente del centro Cruce de Arinaga, para transformarnos en el I.E.S. Cruce de Arinaga II, ubicándonos en el Polígono Residencial de Arinaga (antiguo Colegio de Infantil y Primaria, Atis Tirma), para posteriormente pasarse a denominar I.E.S. Villa de Agüimes. Durante estos cursos se fueron incorporando otras familias: Informática y Comunicaciones, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Sanidad, Educación Física y Energía y Agua.

En el curso 2005-2006. El claustro acuerda y aprueba presentarnos a la 3ª convocatoria del proyecto "con el fin de avanzar hacia una Red de Centros integrados de formación profesional..." (Orden de 11 de mayo de 2006) realizado por la Consejería de Educación siendo el IES Villa de Agüimes uno de los centros seleccionados. Curso 2006/2007: Durante este curso el sistema de gestión de la calidad estaba en fase de implantación. Se realizó una auditoría interna, en la que se detectaron puntos fuertes y algunas áreas de mejora respecto a los procesos. Éstas fueron tratadas para que no derivasen en posibles no conformidades en auditorías posteriores. El 28/06/2007 se realiza la auditoría externa tras la cual se nos concede la certificación UNE-EN ISO 9001:2000. Curso 2007/2008: Comenzamos la búsqueda y optimización de una excelente gestión de nuestra organización, una continua orientación y conocimiento de las necesidades y satisfacción de los clientes y una adaptación a los cambios del mercado. Esto se realizó mediante la identificación de tres áreas de mejora y el despliegue de las acciones de mejora (Plan para fomentar la implicación de los Grupos de Interés en la revisión del PEC (Proyecto Educativo del Centro), Plan de Mejora de la Comunicación Interna, Plan de Mejora del Seguimiento y Evaluación del modelo de Gestión por Procesos). Iniciamos así nuestro compromiso con la Excelencia Europea. Curso 2008/09: La auditoría interna pone de manifiesto que el centro ha alcanzado un alto nivel de implantación e integración del sistema de gestión en sus actividades habituales, especialmente en lo referente al nivel documental. Reflejo de la intencionalidad de nuestro centro por dar un paso adelante en el enfoque de las auditorías internas de los procesos, evaluando el nivel de madurez de los procesos auditados. El 6 de noviembre de 2008 se nos concede el sello "Compromiso hacia la Excelencia Europea 200+". Ese curso identificamos dos áreas de mejora sobre las que trabajar para mejorar la satisfacción de nuestros clientes. Los planes elegidos fueron "Plan de Mejora de la comunicación con el alumnado y las familias" y "Plan de Impulso Medioambiental". Curso 2009/10: Durante este curso pretendemos avanzar en la excelencia por lo que se han puesto en marcha tres iniciativas estratégicas: impulsar la bolsa de empleo, mejora de un uso eficiente de las instalaciones (infraestructuras) y mejora de la evaluación del rendimiento del alumnado. Todas estas iniciativas quedan enmarcadas en los Temas estratégicos del Cuadro de Mando Integral (CMI): "Proyección externa del centro y de su alumnado", "Cultura de la Excelencia y la Innovación" y "Procesos de Enseñanza-Aprendizaje Excelentes" y el 07 de septiembre de 2010 se nos concede el sello "Compromiso hacia la Excelencia Europea 300+". El CIFP Villa de Agüimes comparte de esta manera los objetivos de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos (DGFPEYA). Nos planteamos durante este curso desarrollar nuestro CMI y estar en disposición de pasar la auditoría multisite para obtener la certificación ISO 9001:2008 junto con el resto de centros a los que corresponda.

### *2.2. Características del Centro y del alumnado potencial*

El CIFP Villa de Agüimes es un centro público dependiente de la Consejería de Educación y Universidades (CEU) del Gobierno de Canarias. La organización cuenta con los siguientes órganos de gobierno:

❖ Unipersonales: Dirección, Vicedirección, Secretaría, dos Jefaturas de Estudios (de mañana y de tarde) y una Adjuntía de Jefatura de Estudios.

## Proyecto de Dirección para el CIFP VILLA DE AGÜIMES

Vicente Suárez Díaz

---

❖ Colegiados: Consejo Escolar del Centro y Claustro de profesores. La comunidad educativa participa en el gobierno de los institutos de educación secundaria en los términos establecidos en el DECRETO 129/1998, de 6 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. DECRETO 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias. Estamos en el proceso de constitución del Consejo Social, en el que están representados los sectores de la Consejería de Educación, de Empleo, personal docente, personal no docente, personal de administración y servicios, organizaciones empresariales y sindicatos, según el Decreto 224/2017, de 13 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias.

❖ El profesorado participa en el funcionamiento del centro a través del Claustro y los departamentos didácticos, además de estar representados en el Consejo Escolar y Equipo Técnico Asesor. Los padres, madres y tutores o representantes legales participan en el funcionamiento de la organización a través del Consejo Escolar, aproximadamente el 5% del alumnado es menor de edad. El alumnado participa a través de sus representantes en el Consejo Escolar y en la Junta de Delegados (JDL).

❖ El centro cuenta con los siguientes órganos de coordinación docente: Departamento de Información y Orientación Profesional, Departamento de Innovación y Calidad, Departamento de Relación con las Empresas, Departamentos Didácticos, Comisión de Coordinación Pedagógica o Equipo Técnico Asesor (CCP/ETA), Tutores, Equipos Educativos de Grupo, Coordinador de Formación del Profesorado (representado por la Jefatura de estudios) y Coordinador de Formación en Centros de Trabajo. Además, cuenta con los coordinadores de Emprendimiento, Innovación, Formación, Idiomas y Calidad del recientemente creado proyecto Enlaza.

### INFORMACION SOBRE LAS INSTALACIONES DEL CENTRO:

El CIFP Villa de Agüimes cuenta en la actualidad con un centro de trabajo, formado por un edificio principal y por otro edificio de ampliación (RAM). Éste se encuentra ubicado en Agüimes, a las afueras del pueblo y dentro del Polígono Residencial de Arinaga. Muy cerca se encuentra el CIATEC (Centro de Innovación y Actualización Tecnológica de Canarias), gestionado actualmente por el Instituto Tecnológico de Canarias (ITC), dentro del edificio se ubica también el CEP Gran Canaria Sur (Centro de Formación del Profesorado), nos han cedido durante el curso escolar 2009-2010 tres de sus aulas/talleres para su utilización por la familia profesional de Energía y Agua y hasta este último curso. El edificio principal acoge a un Restaurante Pedagógico. El centro cuenta con una Cafetería que presta servicio a los dos turnos (mañana y tarde).

### TOTAL DE EMPLEADOS

El personal que forma parte de la organización en total es de 98 personas: 90 profesores/as, 3 auxiliares administrativas y 5 conserjes (para el turno de mañana, tarde y noche, en los dos edificios). El servicio de mantenimiento y de limpieza es una subcontrata y el personal de limpieza depende de una empresa externa, aunque al ser casi siempre las mismas personas quienes atienden la limpieza y las intervenciones de avería, se ha creado un buen clima de familiaridad y confianza. Estas personas de servicios externos son 1 para mantenimiento, y para limpieza 1 persona a tiempo completo y 16 con medio horario. El servicio de cafetería es atendido por una empresa externa y cuenta con 2 personas.

### CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL

Prácticamente 31 cursos de ininterrumpida docencia en el mismo respaldan las apreciaciones, impresiones y certezas acumuladas en torno a nuestro alumnado y la realidad social, económica y laboral

en la que se mueven. Por ello partiremos en todo momento, a la hora de intentar llevar a efecto nuestro proyecto, de los condicionantes que esa realidad nos impone.

La zona de influencia de nuestro centro nos muestra a unas familias en su mayoría estables y estructuradas. Contamos también con el hecho de que esta zona se ha caracterizado fundamentalmente, durante muchos años, por el trabajo en el sector servicios (aparcería, hostelería, construcción, industria). Dada la actual situación adversa de crisis económica en el centro estamos observando la repercusión inmediata en el alumnado: muchos casos de carencias en material educativo, reticencias ante cualquier gasto relacionado con el material escolar, dificultades para la participación en actividades extraescolares que impliquen gasto... Esta realidad económica condicionará cada vez más la gestión de recursos del centro. Habremos de contar con partidas presupuestarias que puedan paliar las repercusiones de esta crisis en nuestro alumnado y en nuestro centro.

A continuación, señalamos algunos aspectos que también conocemos de la realidad de nuestro alumnado y de sus familias y que en buena parte son los motivos de algunas de las medidas o propuestas de mejora que incluimos en otros apartados de este Proyecto:

- ❖ En muchos casos nuestro alumnado carece del suficiente control de su tiempo de estudio y de ocio por la situación laboral de sus padres, lo que les hace estar en exceso sin control directo y también sin la implicación de sus padres en su vida académica. Déficit de normas.

- ❖ Dificultades para asumir una escala de valores en la que el ocio y el dinero no ocupen el primer lugar de las preocupaciones. Cuesta inculcar la idea de esfuerzo y dedicación al estudio porque luchamos contra unos esquemas sociales en los que el estudio no ha sido durante años la meta.

- ❖ Aquí, en el Polígono Residencial de Arinaga, nuestro alumnado muestra la misma influencia que en cualquier otro lugar ante los medios de comunicación y valores que éstos transmiten: dinero fácil, vida cómoda, supervivencia sin esfuerzo...

- ❖ El Instituto es parte de nuestra sociedad y refleja las mismas crisis colectivas. El alumno trae al centro lo que ve a su alrededor y ello explica su distracción, apatía, depresión, conflictividad...

- ❖ Tampoco debemos olvidar la realidad contrastada durante años de considerar a la Formación Profesional la “hermana pobre” de la enseñanza. Acogiendo año tras año alumnos que han fracasado en otras enseñanzas (bachiller, diplomaturas, ESO...).

Existe además otra realidad que es la que deriva de la procedencia de nuestro alumnado. Mayoritariamente pertenecen a la comarca del Sureste, aunque algunos proceden de zonas bastante más alejadas (Mogán, Arguineguín, Telde, Las Palmas, Firgas, etc.), de centros de secundaria de la zona (Agüimes, Cruce de Arinaga, Arinaga, Ingenio, Carrizal, Vecindario, etc.) y también hemos captado alumnado con más madurez y preparación (centros de adultos, otros ciclos formativos, diplomaturas). También debemos destacar que nuestro alumnado procede de más de 30 nacionalidades distintas.

Actualmente se imparten Ciclos de las siguientes FAMILIAS PROFESIONALES:

- ❖ Administración (C.S. Administración y Finanzas, C.S. de Asistencia a la Dirección y C.M. y Gestión Administrativa).

- ❖ Hostelería y Turismo (C.S. de Dirección de Cocina, C.S. de Dirección de Servicios en Restauración, C.S. de Gestión de Alojamientos Turísticos, C.M. de Cocina y Gastronomía, C.M. de Servicios en Restauración).

- ❖ Industrias Alimentarias (C.M. de Panadería, Repostería y Confitería).

- ❖ Informática y Comunicaciones (C.S. de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, C.S. de Desarrollo de Aplicaciones Web, C.S. de Administración de Sistemas Informáticos en Red, C.M. de Sistemas Microinformáticos y Redes.).

- ❖ Servicios Socioculturales y a la Comunidad (C.S. de Educación Infantil Presencial y a Distancia, C.S. de Animación Sociocultural y Turística (dual y presencial), C.M. de Atención a Personas en Situación de Dependencia (presencial y distancia), CS Integración Social, presencial y distancia).

- ❖ Energía y Agua (C.S. de Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica, C.S. de Energías Renovables).

- ❖ Actividades Físico-Deportivas (C.S. de Animación de Actividades Físicas y Deportivas).

- ❖ Sanidad (C.M. de Cuidados Auxiliares de Enfermería y C.M. de Emergencias Sanitarias a Distancia).

No descartamos la posibilidad de ampliar la oferta educativa con nuevos Ciclos Formativos y con otras especialidades que también se demanden en la zona.

Dentro de la oferta a demanda, en este curso hemos contado con diferentes cursos de empleo: Bar y Cafetería, Servicios de Restaurante, Operaciones Básicas de Cocina y Montaje y Mantenimiento de Instalaciones Solares Fotovoltaicas. Y en el curso actual contamos con un módulo parcial de la familia de Administración y Gestión (técnica contable, TEB).

No incluimos aquí las deficiencias y carencias, por tratarse de un centro adaptado a otras enseñanzas, porque no es momento ni lugar, pero sí que somos conscientes de las limitaciones que esto impone en muchos momentos. Por ejemplo, esta situación obliga a un continuado esfuerzo de gestión a la hora de intentar subsanar las múltiples deficiencias que cada año asoman (persianas, alcantarillado, instalaciones de agua, luz, pintura, etc.). Además, las aulas han envejecido a mayor ritmo del esperado y a pesar de los notables esfuerzos de cada equipo directivo por solucionar esto, se trata de una *hipoteca* fija que nos lastra en muchos aspectos.

Aun así, cabe destacar el importante esfuerzo de la Administración en la construcción de un segundo edificio que albergará una serie de talleres y espacios para crecer como centro (5 aulas, 4 talleres, 1 gimnasio y salón de actos).

Todo lo anterior lo tenemos presente a la hora de afrontar este Proyecto y del mismo modo que apuntábamos en la introducción, estamos dispuestos a poner en marcha con mucha ilusión e imaginación para que mejoren los recursos del centro y podamos afrontar los retos que la educación moderna exige a los centros de secundaria o Centro Integrado de FP.

### ***2.3. Relaciones del centro con otras instituciones.***

El CIFP Villa de Agüimes, desde sus inicios, ha mantenido una estrecha relación con la administración educativa. Prácticamente desde el 2002 el centro comenzó a funcionar como centro integrado, puesto que se comenzó a impartir exclusivamente formación profesional y la relación con la Dirección Territorial y la Dirección General de FP siempre ha sido fluida, incorporando nuevas familias y aumentando año tras año la oferta formativa. Al mismo tiempo con la Dirección General de Infraestructura, en tanto en cuanto nuestro centro se ubica en un edificio que antiguamente albergaba un centro de infantil y primaria, el CEIP Atis Tirma, y hubo que hacer una completa transformación para convertirlo en lo que es actualmente. Consecuentemente también la relación con la Dirección General de Personal, en todos estos cursos, para adecuar la plantilla docente, consiguiendo mayor estabilidad en la misma. Con la Dirección General Técnica para conformar la plantilla de personal de administración y

servicios. Todo ello siempre con la muy estrecha colaboración y respaldo incondicional de la Inspección Educativa.

Nuestro Centro mantiene relación directa con los municipios de la zona, especialmente con el Ayuntamiento de la Villa de Agüimes, municipio en el que se encuentra ubicado el Centro. La relación que se mantiene con este municipio es principalmente de colaboración a varios niveles, por un lado, en cuanto a servicios que prestan directamente (recogida de basuras, escombros, ramas de poda, residuos sólidos, etc.). También de colaboración con diferentes proyectos: Parque energético con fines didácticos, instalaciones deportivas, jornada de envejecimiento activo, etc. Y en la formación en centros de trabajo con este y otros municipios de la zona y con el Cabildo.

Seguiremos colaborando con el Ayuntamiento de Agüimes en todas las actividades que nos propongan (deportivas: en los IES, carrera urbana, triatlón, etc., envejecimiento activo: cinco cursos hemos colaborado, eventos de hostelería: fiesta de fin de año, almuerzos puntuales con autoridades), también hemos colaborado con otros ayuntamientos de la zona: Ingenio, Santa Lucía, Telde, Mogán. Lo seguiremos haciendo siempre que lo requieran.

Con el Cabildo de Gran Canaria hemos colaborado en otras tantas acciones, con la Consejería de Asuntos Sociales, la de Deportes, la de empleo, de educación, etc.

El centro colabora con el Instituto Canario de Cualificaciones, dependiente del Servicio Canario de Empleo, respecto al asesoramiento y evaluación de los candidatos, ofreciendo nuestras instalaciones y también asesores y evaluadores habilitados del Centro. Este mismo curso se ha habilitado a más profesores y profesoras de las familias profesionales de Sanidad y Administración y Gestión. Del SCE hemos recibido la oferta de los certificados de profesionalidad mencionados anteriormente: operaciones básicas de cocina, servicios de restaurante, servicios de bar y cafetería y montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaica.

Desde hace varios años el centro mantiene un convenio de colaboración con la Asociación de Comerciantes e Industriales de Agüimes (ASCAMES), habiendo colaborado con nosotros en las prácticas del alumnado de curso de empleo de Operaciones Básicas de Cocina realizado durante el curso 2011-2012, y también es miembro de la Asociación de Empresarios de la Zona de Arinaga (AENAGA).

A través de la creación del departamento de Relaciones con empresas se han creado lazos estrechos con empresas relacionadas con los sectores de nuestras familias profesionales, más si cabe después de los muchos años de la firma de convenios con las empresas asociadas para las prácticas en empresas, en torno a 247 son las que colaboraron el pasado curso con nuestro centro.

Desde el curso pasado se han promovido nuevos acuerdos de colaboración, o se han impulsado los ya existentes, a través del departamento de Relaciones con Empresas, con las siguientes empresas: Hospital ciudad de Telde, Cordial Canarias HOTELS & RESORTS, hotel RADISSON BLU RESORT & SPA GRAN CANARIA (Mogán), MASPATOUR RESORT, SL, THOMAS COOK - OCEAN BEACH CLUB (Playa del Cura), THOMAS COOK – SUNPRIME ATLANTIC VIEW (Playa del Inglés), THOMAS COOK – SUNWING Arguineguín SEAFRONT, CAELUM.

También colaboramos activamente con la FULP (Fundación Universitaria de Las Palmas), promoviendo la inclusión de alumnado en la bolsa de empleo de la misma, al mismo tiempo

que las empresas con las que tenemos convenios de colaboración, invitándolas a formar parte activa de dicha bolsa de empleo. También hemos conseguido que alumnado de nuestro centro puedan participar en el programa INSERTA. El programa de formación dual teórico-práctico “Inserta” es un programa formativo para la mejora de la empleabilidad de los egresados universitarios y de formación profesional, cuyo objetivo es completar los conocimientos adquiridos en su formación académica, en el seno de una empresa o institución, para que mediante la práctica y el contacto con los sectores de producción, adquieran las competencias y el conocimiento aplicado que les facilite su futura integración en el mercado laboral o profesional.

#### **AREA DE MEJORA:**

Seguiremos impulsando desde la dirección de nuestro centro cualquier tipo de colaboración con la administración educativa, instituciones públicas (Cabildo, Ayuntamientos), asociaciones empresariales, organismos oficiales, FULP, etc.

### **3. PRINCIPIOS EDUCATIVOS.**

Nuestro ideario educativo se rige por una serie de principios que nos permiten emprender cada curso la tarea de la enseñanza con renovada ilusión y confianza en que nuestra labor da frutos a corto, medio y largo plazo. Combinarlos en las adecuadas *dosis* en el trabajo diario es lo que más complicado se nos antoja de la labor directiva de un instituto de Formación Profesional pero también es igualmente cierto que en un centro como el nuestro, abierto a la participación de todos, ésta será una tarea gratificante. *Grosso modo* son éstos algunos de los principios *activos*:

- ❖ Apuesta por la enseñanza integradora en la que hallen cabida los grandes valores: solidaridad, igualdad, justicia, comprensión, tolerancia, respeto a la diversidad.
- ❖ La autonomía en el trabajo, la iniciativa personal en donde se reflejen la libertad, el esfuerzo, la creatividad y responsabilidad personal.
- ❖ La educación como cooperación, que fomente la participación, corresponsabilidad, constancia, convivencia, esfuerzos compartidos y diálogo.
- ❖ Enseñanza de calidad e igualdad, que compense las desigualdades competenciales trabajando como objetivo la atención a la diversidad.
- ❖ Metodología participativa, integradora y funcional.
- ❖ Educación en la igualdad de sexos y oportunidades, el respeto y la interculturalidad.
- ❖ Compromiso con las señas de identidad canaria y el respeto al medio natural.
- ❖ Gestión democrática de los recursos y posibilidades del centro.
- ❖ Compromiso decidido con la mejora y la innovación en materia educativa, dando cabida de modo especial al uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).
- ❖ La educación concebida como conjunto de habilidades competenciales en la línea recogida en nuestro sistema como «*competencias profesionales*».

### **4. OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.**

A continuación, se plantean una serie de objetivos generales básicos y las distintas líneas de actuación en cada uno de ellos para llevar a cabo este proyecto:

### ***4.1. Consolidar el Villa de Agüimes como Centro Integrado de Formación Profesional***

Dado que las Comunidades Autónomas son las que gestionan y desarrollan los centros integrados, en el caso de Canarias se ha publicado el correspondiente Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias. La novedad más importante que representa estos centros tiene que ver con algunas razones señaladas para su creación. A partir de ahora existe una red de centros que garantiza a los ciudadanos las tres ofertas de formación profesional (realizan actuaciones de enseñanza, reconocen y acreditan las competencias y se ocupan de la orientación) y todo ello ampliando su campo de actuación a todos los trabajadores y las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales.

El citado decreto 112/2011 abunda en la línea estratégica de contar en el Archipiélago con un sistema de formación profesional eficiente, flexible y con calidad, que optimice los recursos humanos y materiales disponibles para favorecer que la población encuentre el contexto idóneo para cualificarse. Si analizamos los fines y funciones que se formulan en el texto legal, podemos destacar, entre muchas otras, las siguientes líneas de actuación de estos centros integrados de Canarias:

#### **A. Contribuir a crear una cultura de aprendizaje permanente.**

Transcribo algunos textos que tienen que ver con el aprendizaje a lo largo de la vida de Edgar Faure, Aprender a ser. El futuro de la educación (1972). Tesis del libro: *“La educación del futuro no deberá circunscribirse a sectores privilegiados, ni limitarse a determinados grupos de edad, ni ser confiada sólo a las instituciones pedagógicas tradicionales, ni ser impartida de forma segmentada y especializada...”. ...si realmente se desea que los hombres se enraícen en la revolución científico-técnica y gobiernen su destino en común es preciso organizar la formación permanente mediante la transformación de toda la sociedad en una ciudad educativa que permita el pleno florecimiento de las facultades de cada individuo y sepa extraer de las masas su potencial creador”.*

- Según Faure, cito algunos cambios que hay que hacer:
  - ❖ *Generalización de un modelo no selectivo de educación.*
  - ❖ *Que la educación dependa más de la demanda de empleo.*
  - ❖ *Más responsabilidad de los gobiernos por la educación.*
  - ❖ *Más entradas y salidas en los sistemas educativos.*
  - ❖ *Incremento de la educación de adultos.*
  - ❖ *Incremento de las enseñanzas no regladas.*
  - ❖ *Más relación enseñanza básica-formación profesional y ciencias-letras.*
  - ❖ *Más flexibilidad, menos burocracia.*

Según Ravindra H. Dave: Fundamentos de la educación permanente (1976). *“las instituciones de educación, escuelas, universidades y centros de formación son importantes, pero sólo en la medida en que son un medio para el logro de las aspiraciones de la educación permanente. Ya no disfrutan del monopolio de educar a la gente y no pueden existir al margen de otros órganos educativos de la sociedad” ...” La educación permanente incluye modelos de educación formal, no formal e informal” ...” El hogar desempeña el primero, más sutil y crucial papel en la iniciación del proceso de educación permanente”.*

Desde el punto de vista teórico y práctico toda la acción educativa está directamente relacionada con dos variables que la condicionan: el tiempo y el espacio. Su concreción afecta al programa, al horario, a la jornada, al calendario, al aula, al centro escolar, a los grupos de alumnos, etc. Son dos dimensiones que

afectan a la calidad y a los resultados. El espacio-tiempo materializa la acción educativa, la hace posible, le da realidad.

Los pedagogos distinguen entre:

- ❖ La dimensión temporal o vertical de la educación (el tiempo).
- ❖ La dimensión espacial y horizontal de la educación (el espacio).

La dimensión temporal de la Educación Permanente. Permanente es un adjetivo que califica al sustantivo educación. Se trata de una nueva dimensión temporal que significa que la educación no tiene fin, no puede ser solo inicial, durante la infancia, sino que tiene que ser ininterrumpida, continuada, a lo largo de la vida.

La dimensión espacial de la educación significa:

- ❖ Que educa la comunidad (no sólo la escuela; ésta es un medio más) a través de múltiples medios y recursos. (Comunidad: fuente de educación).
- ❖ Que los destinatarios de la educación no son sólo los individuos, sino también la comunidad. (Comunidad: destino de la acción educativa).
- ❖ Que la educación es cosa de todos, es responsabilidad de la comunidad y se brinda por parte de todas las instituciones de la ciudad (escuelas, universidades, empresas, asociaciones, instituciones, barrios, clubes, etc.).

Actualmente tenemos una nueva expresión llamada a sustituir a la de Educación Permanente: Aprendizaje a lo largo de la vida. Significa que el acento no se pone en la educación o formación (conducida por el profesor) sino en el aprendizaje (cuyo protagonista es el estudiante). Es decir, se desplaza el eje principal de la acción educativa desde la enseñanza hacia el aprendizaje; lo que cuenta no es tanto la enseñanza como el aprendizaje.

Porque permanente se ha podido confundir con un período largo, que permanece o que continua después de o a partir de (Educación de Adultos) o con una metodología (Educación a Distancia).

#### **AREA DE MEJORA:**

A lo largo de la vida significa mucho más: abarca toda la vida, no sólo un largo período, alude al antes y al después. Con todo, más que una etapa temporal se refiere a un principio, un estilo, un modo de ser y actuar, un modo de estar en el mundo. Se trata de un *continuum existencial* cuya duración se funde con la vida misma. Esta es la esencia de los CIFPs, lo que los hace diferentes de los IES y es lo que intentamos impulsar y mantener como línea fundamental de nuestras actuaciones.

#### **B. Proporcionar servicios de información y orientación profesional.**

Otro de los fundamentos de los CIFPs tiene que ver con la proporción de servicios de información y orientación profesional. Dentro del Decreto por el que se establece el reglamento de organización y funcionamiento de los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias, se establece en el artículo 24 la conformación del Departamento de Información y Orientación Profesional. Este departamento estará constituido por al menos un profesional de la docencia y/o la orientación con experiencia acreditada en orientación profesional. Asimismo, se integrarán en este departamento un docente por cada departamento de familia profesional existente en el centro, incluido el de FOL. Se incluirá también la figura del/de la coordinador/a de emprendimiento.

Se le asignarán entre otras las siguientes competencias:

- a) *Elaborar, de acuerdo con las directrices establecidas en el Proyecto Funcional del Centro, un programa de actuaciones, de carácter anual y revisable, de la orientación educativa y profesional, así como el plan de acción tutorial del centro y la memoria del departamento.*
- b) *Informar a la sociedad y al sistema productivo de las actividades y servicios que presta el centro integrado, así como, a los diferentes centros educativos y de formación.*
- c) *Proporcionar al alumnado del centro una orientación académica, profesional y laboral diversificada.*
- d) *Informar y orientar al alumnado y en general, a la ciudadanía, sobre las oportunidades de acceso al empleo, oferta de cursos de perfeccionamiento, reciclaje o especialización, así como de las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de la vida.*
- e) *Promover actuaciones tendentes a potenciar la orientación laboral del alumnado.*
- f) *Coordinar, apoyar y ofrecer soporte técnico a las actividades de información, orientación y tutoría que el profesorado del centro realice con el alumnado.*
- g) *Promover la cultura emprendedora, apoyando e impulsando en coordinación con otros departamentos del centro y otras entidades, el autoempleo como posibilidad de inserción en el mercado laboral.*
- h) *Informar y asesorar a personas emprendedoras.*
- i) *Planificar la actividad de los viveros de las empresas, los espacios y los recursos que permitan a las personas emprendedoras la puesta en marcha de proyectos de emprendimiento y su seguimiento.*
- j) *Divulgar en otros centros las acciones de emprendimiento que se realicen, poniendo en valor los programas y las actividades de emprendimiento desarrolladas en el centro integrado.*
- k) *Gestionar la bolsa de empleo del centro integrado, en función de las peticiones de las empresas.*
- l) *Asesorar y ayudar al alumnado en la planificación de estrategias de búsqueda activa de empleo.*
- m) *Estudiar, en colaboración con los departamentos de familias profesionales del centro y con el departamento de relaciones con las empresas, los perfiles profesionales que demandan las empresas, con el fin de adecuar el proceso de enseñanza y aprendizaje a las necesidades existentes en el mercado de trabajo, para lo cual se podrá solicitar información de otros organismos, entidades, agentes económicos y sociales.*
- n) *Ofrecer información al alumnado que ha finalizado estudios de Formación profesional inicial sobre cursos de perfeccionamiento o especialización.*
- o) *Planificar, desarrollar y llevar a cabo, en colaboración con el Equipo de Reconocimiento de las Competencias Profesionales, las acciones de información y orientación en el proceso de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, de acuerdo con el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.*

#### **AREA DE MEJORA:**

De las competencias mencionadas, nuestro centro en estos dos cursos ha puesto en marcha, a través del citado departamento, en mayor o menor medida, cada una de ellas. Seguiremos trabajando en la línea que fija el Decreto que regula el reglamento de organización y funcionamiento de los CIFPs.

#### **C. Participar en los procesos de reconocimiento y acreditación de la experiencia.**

En el último punto del apartado anterior se deja claro que una de las competencias del DIOP es la de planificar, desarrollar y llevar a cabo las acciones de información y orientación en el proceso de evaluación y acreditación de las competencias profesionales. Actualmente nuestro centro colabora con el Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales, en el asesoramiento, evaluación y acreditación de competencias. Concretamente hemos colaborado en la evaluación y reconocimiento de las Competencias Clave de un gran número de personas. Aunque nos gustaría poder contar con mayor autonomía para

poder desarrollar la puesta en marcha de estos procesos en colaboración siempre con el Servicio Canario de Empleo con más libertad y estableciendo criterios de necesidad del mercado laboral y la demanda de las empresas relacionadas con nuestras familias profesionales. Actualmente jugamos un papel meramente de “empresa colaboradora” del Instituto Canario de Cualificaciones. Este curso se han habilitado compañeros de las familias de Sanidad y Administración.

#### **AREA DE MEJORA:**

Este curso 2017-2018 se nos ha ofrecido la oportunidad de realizar un curso de habilitación para el asesoramiento y evaluación de competencias profesionales, dirigido a las familias de sanidad y administración y gestión, pudiéndose habilitar un número considerable de compañeros y compañeras de dichos departamentos. También se ha realizado una convocatoria de acreditación de competencias en los CIPFs para las familias de servicios socioculturales y a la comunidad, administración y gestión, hostelería y turismo y otras que no se imparten en nuestro centro.

#### **D. Cooperar con el sistema productivo y las empresas del entorno.**

En el artículo 26 del Decreto de Organización y Funcionamiento de los CIPFs. El Departamento de Relaciones con las Empresas, se establece que los centros integrados dispondrán de un departamento de Relaciones con las Empresas cuya finalidad será dinamizar la cooperación con las empresas, organizaciones y, en general, con el sistema productivo de su entorno.

Además, el departamento de Relaciones con las Empresas estará compuesto por un responsable nombrado por el titular de la dirección que ejercerá la jefatura, y el profesorado y formadores responsables del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo y del módulo de Formación Práctica en Centros de Trabajo (módulos de Prácticas Profesionales no Laborales).

Este departamento también lleva funcionando en nuestro centro estos últimos cursos y se le han atribuido las siguientes competencias:

- a) *Coordinar las actuaciones del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo, del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los Certificados de Profesionalidad y de las prácticas profesionales de carácter no laboral correspondientes a las acciones de formación profesional para el empleo, apoyando la promoción de acuerdos de colaboración con empresas, entidades u organizaciones.*
- b) *Contactar con las empresas del entorno para dar a conocer las actividades y servicios ofertados por el centro.*
- c) *Promover acuerdos con empresas para la transferencia de conocimiento, experiencias y buenas prácticas.*
- d) *Fomentar la participación del centro en programas europeos relacionados con el módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo, del módulo de formación práctica establecido en los Certificados de Profesionalidad y de las prácticas profesionales de carácter no laboral correspondientes a las acciones de formación profesional para el empleo.*
- e) *Dar a conocer a las empresas la posibilidad de formación de su personal en el propio centro, así como el posible reconocimiento de sus competencias.*
- f) *Potenciar mediante la relación con las empresas la inserción laboral del alumnado*
- g) *Colaborar con el departamento de Información y Orientación Profesional en el estudio de los perfiles profesionales que demanden las empresas del entorno con el fin de adecuar el proceso de enseñanza aprendizaje a las necesidades existentes en el mercado de trabajo.*
- h) *Gestionar en colaboración con el departamento de Información y Orientación profesional la bolsa de empleo del Centro Integrado de Formación Profesional, y en coordinación con el organismo competente en materia de empleo.*

- i) *Supervisar y dirigir los programas de formación en centros de trabajo.*
- j) *Elaborar la programación del departamento y la memoria que evalúe todas las actuaciones, con las correspondientes propuestas de mejora futuras.*

Todas estas acciones se han llevado a cabo a lo largo de estos dos cursos, en la medida que nos ha permitido la disponibilidad horaria y las circunstancias de operatividad en nuestra relación con las empresas con las que tenemos convenios de colaboración.

#### **E. Impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo en colaboración con las empresas y los interlocutores sociales. Proyecto ENLAZA.**

El proyecto ENLAZA pretende impulsar una FP atractiva y de calidad. Mejorar la Empleabilidad y el espíritu empresarial del alumnado. Adecuar la formación al mercado laboral.

Instrumentos:

- ❖ *Proyecto de Gobierno.*
- ❖ *Liderazgo de las Consejerías de Educación y Empleo*
- ❖ *Despliegue desde los Centros Integrados de FP.*
- ❖ *Impulso a la Innovación y al Emprendimiento en FP.*
- ❖ *Coordinación en redes de colaboración.*
- ❖ *Formación y acreditación del profesorado en gestión de la Calidad, la Innovación y el Emprendimiento.*

Líneas de actuación del Proyecto ENLAZA

1. *Calidad de la Formación Profesional*
2. *Formación Profesional e Inserción Laboral*
3. *Información y Orientación Profesional.*
4. *Acreditación de la experiencia laboral.*
5. *Movilidad e Internacionalización de la Formación Profesional.*

RESULTADOS 2016-17. El Proyecto Enlaza se aprueba el 28 de octubre de 2016

1. Se desarrolla en 8 centros de la Red de Centros Integrados.
2. Se está trabajando en el desarrollo curricular de 30 títulos.
3. Están en desarrollo 25 cursos de formación del profesorado.
4. Se están desarrollando 15 proyectos de innovación.
5. Se está diseñando un curso sobre innovación aplicada y 3 acreditaciones sobre Innovación, Emprendimiento y Calidad.
6. Se ha creado los Premios al Emprendimiento en FP.
7. Se ha iniciado un plan para la formación y acreditación bilingüe del profesorado.
8. Se ha publicado la convocatoria de proyectos de innovación

RETO PARA EL CURSO 2017-18

En Educación:

1. Desarrollar las acciones puestas en marcha.
2. Ampliar Enlaza a 60 centros con la creación de las redes de colaboración alrededor de los centros integrados en las áreas

- ❖ Información y Orientación Profesional.
- ❖ Innovación.
- ❖ Emprendimiento.

Estas redes y centros atienden al 80 % del alumnado de formación profesional y tiene presencia en todas las islas.

Como Centro Integrado el Villa de Agüimes ha estado en primera línea de actuación y sigue participando activamente en este proyecto.

#### F. Participar en programas europeos de innovación e investigación.

Durante los cursos 2010-2011 y 2011-2012, nuestro centro desarrolló y presentó dos proyectos de participación europeos para el intercambio de alumnado y profesorado con otros países de la Unión Europea. El objetivo fue el de ofertar a nuestro alumnado un abanico más amplio de posibilidades dentro de su formación profesional, y a la vez contribuir al aumento de su motivación, marcando criterios de selección, que les permitieran competir académicamente y esforzarse por acceder a dichos proyectos. También difundir la importancia del conocimiento de idiomas, algo tan importante en una sociedad tan globalizada.

Estos proyectos fueron de ERASMUS y LEONARDO: Se concedió al centro para el curso 2012-2013, la Carta Universitaria Erasmus, que permitía la movilidad de estudiantes de enseñanza superior para la realización de las prácticas del módulo de FCT a través de nuestros socios de movilidad Erasmus. También se trabajó en la solicitud del proyecto Leonardo Da Vinci, siendo admitido los proyectos “Influencias Gastronómicas Canarias-Europa”, proyecto de movilidad del alumnado de los departamentos de Hostelería y Turismo y el proyecto “Intercultural Exchange in professional training”, proyecto de movilidad del profesorado de los departamentos de Hostelería y Turismo, Sanidad, Servicios a la Comunidad e Informática y Comunicaciones.

El proyecto “Influencias Gastronómicas Canarias-Europa” ha contribuido a ampliar la relación entre centros y empresas de diferentes partes de la geografía europea, haciéndose un hueco el IES Villa de Agüimes, tanto en Italia, en el caso de los alumnos y alumnas, como en Finlandia o Bélgica, en el caso del profesorado. Un total de ocho alumnos de Hostelería y Turismo estuvieron en el centro de F.P. IPSSAR (Michelangelo Buonarotti). El profesorado se desplazó a un centro de acogida de Kasao, siete en total y otros tantos al Stella Maris en Bélgica.

El proyecto LDV “Las Familias Profesionales de Villa se abre camino en Europa”, durante el curso 2013-2014, ha contribuido a que un total de 25 alumnos de las familias de Hostelería y Turismo, Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones y Cuidados Auxiliares de Enfermería, hayan realizado sus prácticas en Italia y Alemania, durante 9 semanas los ciclos LOE y de 12 semanas para los ciclos LOGSE. El centro de acogida en Alemania fue el centro F+U GMBH en la ciudad de Chmenitz (Dresden). En el caso del profesorado, 4 viajaron a Alemania a Chemnitz y otros 4 a Italia (Ascoli). Este proyecto tuvo continuidad el siguiente curso 2014-2015 con el nombre “Exchainging patterns on vocational training”.

Los objetivos del proyecto Leonardo Da Vinci son:

- ❖ Mejorar cualitativamente y aumentar cuantitativamente la movilidad de las personas en Formación Profesional Inicial y Continua en Europa.
- ❖ Fomentar el aprendizaje de lenguas extranjeras modernas.
- ❖ Apoyar el desarrollo de contenidos, servicios y prácticas de aprendizaje permanentes basadas en las TIC.

❖ Potenciar los procesos de innovación en la actividad docente, así como reciclar conocimientos y habilidades formativas.

El proyecto Leonardo Da Vinci dirigido al alumnado, envió en esta ocasión a 27 alumnos del IES Villa de Agüimes, durante cuatro semanas del mes de mayo de 2014.

A partir del curso 2015-2016 el proyecto Erasmus pasó a denominarse Erasmus +. Erasmus + es el nuevo programa de la Unión Europea que nace con el objetivo de crear un programa de movilidad que engloba todos los subprogramas existentes hasta ese momento (Erasmus, Leonardo Da Vinci, Comenius, Yout in Action, Grundvitg).

Durante este curso se desarrolló el proyecto “Villa Mobility Skills 2016”, diseñado para 25 moviidades de estudiantes y 9 de profesorado, se autorizaron solamente 5 de profesores y 25 de alumnos y finalmente se ejecutaron únicamente 20 de alumnado. Este curso se trabajó con cinco socios en cuatro países diferentes, dos socios de acogida y tres socios homólogos. Los países de acogida fueron Italia, Alemania, Finlandia y Portugal. La movilidad se realizó en el período previsto de abril/mayo de 2016. El grupo tenía una franja de edad entre los 18 y 45 años y estaba compuesto por 13 chicas y 7 chicos, de los cuales fueron 4 a Finlandia, 5 Alemania, 2 a Portugal y 9 a Italia.

En 2016 se realizaron también 24 moviidades de Ciclo Superior, 14 de alumnado y 10 de profesorado. Los países de destino fueron Irlanda, Noruega, Polonia, Portugal, Londres y Alemania.

El pasado curso 2016-2017, se realizaron 11 moviidades de alumnos de ciclos superiores y 2 de profesores. Los países de destino fueron Polonia (3 alumnos), Estonia (1 alumna), Portugal (2 alumnos), Alemania (2 alumnas), Inglaterra (1 alumna), Noruega (1 alumna) y Malta (1 alumna). Docentes: Francia (1 profesor) y Austria (1 profesor). También recibimos a un profesor vinculado a la rama de Energías Renovables. Además, realizamos contactos directos con varios centros de FP en Hannover y contactos con todas las empresas donde prestaron sus servicios los alumnos (directamente en Polonia y Alemania), y mediante videoconferencia con el resto. Todas las empresas nos manifestaron su alto índice de satisfacción con el nivel demostrado por nuestro alumnado en el eficaz desempeño de su trabajo.

Todo el trabajo realizado durante estos años nos ha servido para recibir en noviembre de 2017 un reconocimiento a la calidad de los proyectos por parte del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE), Agencia Nacional del programa Erasmus+ de la Unión Europea en los ámbitos de la educación y la formación. Nos sentimos muy orgullosos de que nuestro centro haya resultado galardonado con el Reconocimiento a la Calidad 2017. La entrega de este Reconocimiento se llevó a cabo durante el Acto de clausura del 30 aniversario del programa Erasmus+, que se celebró el día 18 de diciembre en el Teatro Real de Madrid. Este Acto se retransmitió en directo por internet a través de la web del SEPIE ([www.sepie.es](http://www.sepie.es)). Este reconocimiento nos ha dado un impulso para continuar trabajando por la continuidad de los proyectos de intercambio europeos con mucha más determinación que hasta este momento.

#### *4.2. Adquirir el compromiso de impulsar la calidad y la mejora continua*

##### *A. Consolidar el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001*

En respuesta a la convocatoria hecha por la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, con el fin de avanzar hacia una red de Centros Integrados de Formación Profesional (Orden de 4 de mayo de 2004 (B.O.C. de 18), un grupo de centros de secundaria comienzan su trayectoria en la aplicación de sistemas de Gestión de Calidad, como herramienta de mejora. A este grupo inicial fueron sumándose en años sucesivos nuevos centros.

Los centros que hoy forman parte de la Alianza de Centros Educativos para la Mejora Continua comenzaron en el año 2004 su trayectoria en la aplicación de Sistemas de Gestión de la Calidad, como herramienta de mejora.

#### B. Apostar por la cultura de la excelencia

Como consecuencia de los aprendizajes adquiridos durante el proyecto y de los procesos de autoevaluación con el Modelo EFQM llevados a cabo, se detectaron las siguientes carencias:

- ❖ Los centros carecían de planificación estratégica.
- ❖ Los objetivos se fijaban sin establecer unos criterios claros ni una planificación y seguimiento bien soportados.
- ❖ No se disponía de indicadores comunes, más allá de los de percepción obtenidos a través de encuestas y los resultados académicos.

#### C. Mantener la relación con la Alianza para la mejora continua

Para avanzar en la planificación estratégica, en el año 2009 se llevó a cabo un proceso de reflexión en el que participaron miembros de varios centros y se elaboró el mapa estratégico de cada uno de ellos.

Tras contrastar los resultados se llegó a la conclusión de que era posible compartir objetivos estratégicos y por tanto un mapa común, a partir del cual cada centro podía desplegar diferentes iniciativas, en función de las características y necesidades propias.

Este proceso permitió, así mismo, establecer indicadores y metas comunes para todos los centros, fortaleciéndose el concepto de red. Además, el marco creado de indicadores, con su correspondiente seguimiento y medición, se encontraba alineado con los grandes objetivos de la Consejería de Educación.

Este compromiso se fortaleció en el año 2012 cuando se crea la Alianza de Centros Educativos para la Mejora Continua (ACEMEC) gracias al impulso de 8 centros.

En la actualidad, ACEMEC está constituida por 29 centros comprometidos con la calidad y con la idea de fomentar la mejora continua, además de favorecer la extensión de la red mediante la incorporación de más centros en el futuro.

#### D. Continuar con el mantenimiento del certificado de la norma ISO 9001:2008 e impulsar la norma ISO 9001:2015.

La Alianza, se plantea ahora la necesidad de revisar sus objetivos se encuentra en un proceso continuo de revisión de sus objetivos e indicadores en relación con el nuevo contexto externo, la situación socioeconómica, cambios legislativos y nuevos retos que responder.

Por ello se ha establecido una nueva planificación estratégica que constituye el marco base para que todos los centros de ACEMEC avancen desarrollando diferentes iniciativas hacia la consecución de objetivos comunes, buscando siempre la mejora de la calidad educativa, de los servicios prestados y la contribución a mejorar las oportunidades de las personas con una formación de calidad adaptada a diferentes necesidades a lo largo de la vida.

**AREA DE MEJORA:**

Se destaca el resultado de algunos indicadores en las dos últimas auditorías interna realizada por EBV, tales como:

❖ *El centro ha diseñado un plan de formación con actividades formativas relacionadas con TICS (softwares para desarrollar material formativo), organizadas por el centro con docentes internos y externos. Se han impartido 2 acciones durante el curso 16-17, tales como Powtoon y Picktochart, y se realizó una evaluación de dicho plan a final del mismo. La percepción que se tuvo fue muy buena, así como se observó una participación significativa, cerca del 48% del profesorado.*

❖ *El 98% de los ítems de la encuesta de satisfacción del alumnado se encuentra por encima de la media de la alianza ACEMEC en el curso 2015-16, así como el 95% de los ítems de la encuesta del profesorado y el 99% de los correspondientes al PAS.*

❖ *También ha desarrollado el centro acciones formativas relacionadas con los "Resultados de aprendizaje", mediante la impartición de sesiones para la mejora de criterios e instrumentos de evaluación.*

❖ *En líneas generales, se destaca el alineamiento del Plan de Formación con las Iniciativas estratégicas planteadas por el centro.*

*El centro tiene actualmente en marcha los siguientes proyectos:*

- *Plan de Mejora para la participación educativa o Red ECOS*
- *Mejora del rendimiento y del abandono escolar temprano*
- *Prevención de riesgos laborales*
- *Implementación del E-PEL+14*
- *Hierbas aromáticas*
- *Gestión e innovación para el autoconsumo del aula/taller energías renovables*
- *Recreos inteligentes*
- *Innovación y promoción educativa*
- *Erasmus K103 y K116*
- *RCEPS*

### ***4.3. Compromiso del centro con los objetivos prioritarios de la Consejería de Educación***

En virtud del Decreto 224/2017, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la comunidad autónoma de canarias, y según el cual se organiza el centro, y la Resolución de la Viceconsejería de Educación y Universidades por la que se dictan instrucciones para impulsar durante el curso 2017-2108, el proceso de mejora continua en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, vinculada asimismo con los objetivos prioritarios de la educación en Canarias, en el presente curso escolar, se presentan, prioritariamente, objetivos relacionados con el éxito educativo de todos los estudiantes y la equidad y excelencia del sistema educativo.

Estos objetivos prioritarios, al igual que en cursos anteriores, son:

- ❖ *La mejora del éxito escolar y el desarrollo de las competencias profesionales.*
- ❖ *El incremento de las tasas de titulación.*

- ❖ La mejora de las tasas de idoneidad (no es prioritario en nuestro centro).

En este sentido, el centro se compromete a hacer suyos estos fines prioritarios, articulando las nuevas características como Centro Integrado, en cuanto que es un centro de Formación Profesional, con enseñanzas de formación profesional en todas sus modalidades y con una nueva estructura de funcionamiento. Además, y en base a nuestra etapa formativa, como objetivo prioritario añadimos un mayor acceso al mundo laboral de nuestro alumnado, favoreciendo las estrategias de empleabilidad y emprendimiento.

Para obtener resultados que reflejen el esfuerzo realizado en la consecución de estos objetivos para este curso, partiremos de la información reflejada en la memoria final del centro para el curso 2016-2017, enfocando nuestro mayor esfuerzo en las necesidades que consideramos pueden favorecer de forma incisiva a la mejora en el éxito educativo y la equidad y excelencia del sistema educativo de nuestro centro. El análisis de la situación y las acciones de mejora para alcanzar los objetivos están descritos en el Plan de Mejora (apartado II) que el centro va a llevar a cabo a lo largo de este curso.

El Plan de Mejora es una herramienta de trabajo para alcanzar los objetivos incorporados desde la Consejería y que el centro tiene como parte fundamental de actuación. Este plan incorporará las propuestas organizativas y pedagógicas necesarias para mejorar, en el caso del CIFP Villa de Agüimes, las tasas de éxito escolar y los niveles de desarrollo de las competencias profesionales, además de conseguir un aumento de las tasas de titulación. El plan de mejora debe responder a las necesidades detectadas en el análisis, desde diferentes puntos de vista, de la información recogida en la memoria final del curso anterior y en el diagnóstico de las características de nuestro centro. Las áreas de análisis han sido las siguientes, que guardan relación con los objetivos señalados:

- ❖ Rendimiento escolar, que abarca además el clima escolar y el absentismo/abandono del alumnado.
- ❖ Organización y funcionamiento, que se ocupa de los recursos humanos y materiales del centro y de la comunicación interna y externa del centro con los respectivos sectores de nuestra comunidad educativa.
- ❖ Las relaciones del alumnado en el entorno laboral y la mejora profesional de estos.

#### **AREA DE MEJORA:**

Este análisis se está llevando a cabo desde cursos pasados, atendiendo a los departamentos didácticos, a través de sus miembros y al equipo directivo, y los equipos de mejora que han trabajado cursos atrás estas áreas. A continuación, se refleja como el resultado de nuestro alumnado en los últimos cursos escolares, es bastante satisfactorio comparado con la Alianza ACEMEC (Alianza de Centros para la Mejora Educativa Continua), para conseguir estos logros se han emprendido algunas acciones que se traducen en los proyectos expuestos anteriormente y seguirán llevándose a cabo en los próximos cursos (datos facilitados por los informes de las auditorías internas de EBV, cursos 16-17 y 17-18).

- ❖ *El porcentaje de éxito de alumnado del centro con todo aprobado, con datos satisfactorios en los 3 últimos cursos, y concretamente con un 71,76% en el curso 2016, siendo la media de la alianza un 61,89%.*

- ❖ *El porcentaje de titulación de alumnado del centro, con datos satisfactorios en los 3 últimos cursos, y concretamente con un 80,66% en el curso 2016, siendo la media de la alianza un 76,79%.*

❖ *El porcentaje de inserción de alumnado en empresas de FCT, con datos satisfactorios en los 3 últimos cursos, y concretamente con un 25,98% en el curso 2016, siendo la media de la alianza un 22,15%.*

❖ *El porcentaje de satisfacción de empresas con el nivel de formación demostrado en las tareas realizada por el alumno/a (a nivel de competencia profesional) con datos satisfactorios en los 3 últimos cursos, y concretamente con un 9,20% en el curso 2016, siendo la media de la alianza un 8,84%.*

#### **4.4. Ejercer la transparencia en el ejercicio de la función directiva**

La secretaría de un centro educativo gestiona gran cantidad de datos pertenecientes al alumnado, profesorado y al personal no docente. Es necesario garantizar la correcta conservación y protección de esta información para garantizar la seguridad y confidencialidad de estos datos.

Los datos que manejamos en ficheros automatizados (a través de pincel, por ejemplo), ya siguen un protocolo que asegura la protección y confidencialidad. Para los ficheros no automatizados (archivadores físicos) también se debe seguir un protocolo acorde a las medidas exigidas. La normativa que regula la protección de datos es la que sigue:

❖ La Constitución Española de 1978, artículo 18.4: “La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

❖ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 1995, modificada por el Reglamento (CE) nº 1882/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de septiembre de 2003, relativa a la protección de las personas físicas en el tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos,

❖ Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal

❖ Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal,

❖ Instrucciones de la AEPD (Agencia Española de Protección de Datos).

Toda la información que no esté bajo la protección que requiera de un tratamiento discrecional se le dará un debido uso y difusión, utilizando los medios de que dispone el centro para ello:

Plataforma Moodle: Se utiliza para la comunicación interna entre el profesorado, en dicha plataforma se mantienen los documentos institucionales (PGA, PGC, NOF, PE), las programaciones didácticas, los informes trimestrales de las evaluaciones, los informes de las 5S de aulas y talleres, etc. También se utiliza para hacer comunicados oficiales al profesorado, de dirección, vicedirección, secretaría, jefatura de estudios, departamento de innovación y calidad, información y orientación laboral.

Tablón de anuncios: Todos los comunicados que se publican en la plataforma Moodle también se muestran en el tablón de anuncios de la sala de profesores y la información relacionada con el alumnado o con otros sectores de la comunidad educativa también se publica en los tabloneros de los pasillos del edificio principal (preinscripción y matrícula, oferta formativa, cursos de empleo, normativa sobre acontecimientos puntuales). También se publica en un tablón de anuncios la información relativa a redes: de participación, red ECOS, red de salud, etc.

EAT. - (Equipo Asesor Técnico). Órgano donde se canalizan y se debaten las políticas didácticas y metodológicas que afectan al Centro. Lo que se considera la Comisión de Coordinación Pedagógica en los IES. En nuestro centro se convocan reuniones regularmente cada 15 días.

#### *4.5. Liderazgo distribuido/compartido y gestión en el Centro Integrado.*

La misión de los líderes, en estos tiempos de incertidumbre, debería centrarse en aspectos como los que siguen:

- ❖ Dotar a un grupo humano de una dirección, de una referencia hacia dónde ir.
- ❖ Imbuir a ese grupo de motivación o compromiso.
- ❖ Capacitar al grupo para afrontar el cambio, especialmente cuando este tiene que ver con transformar
- ❖ valores o expectativas de las personas.

Tres tareas aparentemente simples, pero no sencillas. Si la necesidad de formación de los equipos directivos es un acuerdo general, dada la dificultad intrínseca de la gestión de grupos, en el caso de los Centros Integrados, por su especificidad y complejidad, es todavía más acuciante por la diversidad de ámbitos (industriales, tecnológicos, sanitarios, sociales) y la participación de diferentes administraciones, cada una con una legislación y competencias propias.

La Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional (si nos puede servir de referente), en referencia a las responsabilidades que competen al equipo directivo, recomienda que este defina, documente, implante y actualice un proceso para el desarrollo de la formación, así como que adopte las medidas necesarias para asegurar que su gestión se realiza en condiciones controladas y garantizar que el alumnado adquiera las capacidades y/o competencias previstas. Para lograrlo, debe asegurar que:

- ❖ El profesorado dispone de los espacios, talleres, equipos y recursos necesarios. En este sentido, se ha realizado un verdadero esfuerzo por dotar a los departamentos de todo lo preciso para garantizar una enseñanza de calidad.
- ❖ El profesorado tiene la competencia y la actualización tecnológica necesaria para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle en condiciones óptimas. Teniendo en cuenta que un centro público no puede seleccionar al profesorado que tiene en plantilla, debe redoblar sus esfuerzos en proporcionar la formación necesaria para que pueda tener la competencia y actualización requeridas, aunque este aspecto no dependa sólo de la dirección sino también de la disposición del personal.
- ❖ Se realice un adecuado desarrollo curricular en cada departamento didáctico para responder a las necesidades del entorno productivo. Es en este aspecto en el que se plantea un verdadero reto a fin de superar esquemas que se mantienen inamovibles durante mucho tiempo, dando en ocasiones la espalda a lo que ocurre y se demanda desde las empresas.

Por este motivo, la propuesta de liderazgo y de gestión es clara: el contexto actual, la sociedad del conocimiento, de la diversidad, de la especialización... requiere modelos de liderazgo que no se pueden basar en la centralización ni en la verticalidad, sino en un liderazgo distribuido/compartido, en el que algunas personas asumen tareas y responsabilidades durante determinados momentos, y otras aceptan ese liderazgo, en un entramado complejo, pero donde todos sienten que son parte importante. Se trataría de propiciar “un fuerte impulso al liderazgo múltiple del profesorado que parte de una formación basada en el centro... Lo que supone romper con el aislamiento y el individualismo de las prácticas docentes”.

Si apostamos por que cada departamento funcione como una pequeña escuela, con autonomía, estamos asumiendo que en ese núcleo algunas personas ejercen un liderazgo, acordado y consensuado entre ellas.

Se está proponiendo que sean creativos, que se tomen decisiones en los lugares más próximos a la acción y niveles altos de participación, lo que supondrá una estructura más completa.

En este contexto organizativo, la función del equipo directivo consiste básicamente en:

- ❖ Dotar de coherencia interna al sistema, a través de líneas estratégicas compartidas.
- ❖ Seguir manteniendo niveles de motivación altos para que la implicación sea total y en reconocer el papel de todos los que asumen esa tarea, ejerciendo en ese sentido un liderazgo emocional, decisivo en cualquier organización.
- ❖ Iniciar, impulsar, facilitar y gestionar el proceso de transformación, el cambio que supone pasar a ser Centro Integrado.

En el fondo, de lo que estamos hablando es de poder obtener lo mejor de cada uno de los miembros de la organización, y que cada uno contribuya con lo mejor sabe hacer, de manera que en esa área sea un referente para los demás. “El equipo directivo debe ser un transmisor de ilusión y actitud democrática... para que todos se sientan vinculados a un proyecto común”.

Propuesta de mejora: Explorar otras posibilidades en torno a la organización del centro, que ofrezcan soluciones polivalentes y permitan ejercer un liderazgo distribuido/compartido.

#### *4.6. Mantener y mejorar la infraestructura del centro*

Nuestro centro educativo existe como tal en el edificio que albergaba el Colegio Público de Infantil y Primaria “Atis Tirma”, a partir del curso 2002-2003, lo que significa que durante ese curso y como IES Cruce de Arinaga II, comenzamos la andadura en un centro adaptado y convertido en centro de formación profesional. La transformación fue considerable puesto que, desde los servicios o baños hasta cada una de las aulas, pasando por los talleres, hubo que cambiarlo todo incluso crear infraestructura y equipación que no existía entonces.

El centro sigue necesitando hoy día de una fuerte inversión en asfalto interno, ventanas, pintura, sistema eléctrico, columnas, etc. Aunque gracias a un gran esfuerzo se ha conseguido mejoras en seguridad, accesibilidad, creación de algunas aulas y talleres, mejoras en el aljibe, aparcamientos, departamentos, etc.

En estos últimos años de responsabilidad en la dirección del centro hemos puesto en marcha algunas acciones que han supuesto alguna mejora en la infraestructura del centro, bien por iniciativa nuestra o con la colaboración de la Dirección General de Infraestructura y otras instituciones (Ayuntamiento de Agüimes):

- ❖ Construcción de un parque energético con fines didácticos.
- ❖ Construcción de aula-taller de energía y agua.
- ❖ Adaptación de aulas y talleres en el CIATEC para energía y agua.
- ❖ Transformación de la antigua casa del guardián en un aula.
- ❖ Mejoras en el aljibe (limpieza y pintura interna, tuberías de entrada y salida), compra y colocación de un motor nuevo y mecanizado de control de cloro y ph del agua.
- ❖ Rampa de acceso al patio interior para personas con algún tipo de minusvalía física.
- ❖ Creación del departamento de Información y Orientación Profesional y Calidad e Innovación.
- ❖ Pintura interna de todas las aulas con la colaboración del Ayuntamiento de Agüimes y la participación de profesorado y alumnado.
- ❖ Creación de vestuarios, adaptando baños en 2ª y 3ª plantas.

- ❖ Poda de plantas de jardines y plantación de otras cedidas por el Ayuntamiento de Agüimes.
- ❖ Proyecto de construcción de talleres y aulario con salón de actos, gimnasio y ascensor, que servirá de acceso a las plantas 2ª y 3ª del edificio principal.
- ❖ Asfaltado de los accesos, instalación de redes informáticas en diversas aulas, expansión de la red a través de wifi.

#### AREA DE MEJORA:

Nuestra intención al presentar esta propuesta de dirección es seguir insistiendo en algunas acciones de mejora respecto a la infraestructura del centro:

- ❖ Necesita una acción urgente la instalación eléctrica del edificio principal, también y por cuestión de seguridad se necesita un cambio en las ventanas del edificio.
- ❖ También hay algunas grietas en las paredes que necesitan atención o intervención inmediata.
- ❖ El asfalto interno estaba bastante deteriorado y necesitaba también una reparación inmediata. El ayuntamiento de Agüimes acometió dicha obra después de un compromiso personal del propio alcalde a propuesta de la dirección de nuestro centro.
- ❖ Se ha encargado la instalación de dos puertas de hierro para el acceso al centro posteriormente se sustituirá el vallado que está muy deteriorado ya.

#### *4.7. Atención a la diversidad.*

La ley Canaria de Educación no Universitaria establece, en el artículo 43, un Plan Estratégico de Atención a la Diversidad (PEAD). Las medidas y los principios rectores para la atención a la diversidad adoptados, por cada centro, deberán estar enmarcadas en este PEAD. La atención a la diversidad del alumnado recibirá una especial atención en el ordenamiento del sistema educativo canario. Con este objetivo:

La administración educativa pondrá en marcha un Plan Estratégico de Atención a la Diversidad con el fin de proporcionar respuestas diferenciadas y ajustadas a las características de cada alumna o alumno y a sus necesidades educativas.

El PEAD estará orientado a que todo el alumnado alcance las competencias básicas (profesionales en F.P.).

El PEAD deberá partir de un enfoque adaptativo donde se persigue potenciar las individualidades del alumnado, siendo la escuela y el contexto donde esta se encuentra inmersa un elemento determinante.

El Centro no sólo debe adoptar medidas generales comunes a todos los alumnos, de carácter comprensivo, sino también otras más específicas, encaminadas a atender las necesidades educativas especiales que manifiestan algunos alumnos para que todos puedan desarrollar al máximo el potencial de sus capacidades.

Nuestro centro no cuenta en la actualidad con un Plan de Atención a la Diversidad que dé respuesta a las necesidades educativas de los alumnos que se enmarcan en los siguientes perfiles:

- ❖ Alumnos que, sin tener una limitación personal, presentan una historia de aprendizaje repleta de fracasos y malas experiencias por lo que no han adquirido el grado

necesario de contenidos instrumentales básicos, afrontando así sin éxito el aprendizaje de nuevos contenidos, lo que en algunos casos deriva en un desinterés ante su proceso educativo.

❖ Alumnos con discapacidad auditiva (déficit sensorial), que presentan alteraciones en aspectos del ámbito comunicativo-lingüístico necesitando de un equipo de apoyo que les permita seguir con normalidad su escolaridad. Para estos alumnos el centro ha contado con una especialista en audición y lenguaje, una asesora especialista, intérpretes de lengua de signos y el equipo de orientación de zona de discapacidades auditivas.

El Plan de Atención a la Diversidad no está desarrollado en el Proyecto Educativo y no cuenta con un Programa. No obstante, sí se dan algunas actuaciones no vinculadas directamente a un Plan, como la atención a personas con deficiencia auditiva, alumnado con problemas de adaptación, o bien, con problemas de comprensión lectora y de escritura.

#### **AREA DE MEJORA:**

Elaboración del Plan de Atención a la Diversidad que dé respuesta a las diferentes situaciones que nos podamos encontrar

### **5. MEDIDAS DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO**

Todo proyecto que se precie en el ámbito de la educación creemos que debe someterse a un proceso periódico de revisión, evaluación y autoevaluación. Partimos de la premisa de que nuestra propuesta aceptará ese proceso de evaluación. En tal sentido arbitraremos medidas para que de forma trimestral se realice un seguimiento de objetivos marcados y de las actuaciones realizadas. En tal proceso deberá intervenir el Equipo Técnico Asesor, el Claustro y el Consejo Escolar con sus informes.

Además, tenemos clara la necesidad de hacer una autoevaluación por parte del propio equipo directivo. Así en las reuniones semanales que tengamos en el seno del equipo, en las que mantengamos con el equipo directivo ampliado (Unidad de Orientación, Calidad...), y también coincidiendo con la elaboración de los informes trimestrales para el Claustro y Consejo Escolar, revisaremos la marcha del proyecto, con el fin de detectar desajustes y corregir desviaciones, así como incorporar las sugerencias que estamos seguros nos llegarán desde los diferentes sectores, algo con lo que contamos de antemano y que trataremos de inculcar como señal de identificación de este equipo directivo: la apertura a las sugerencias, aportaciones y críticas de cualquier componente de la comunidad educativa del CIFP Villa de Agüimes. Herramientas como el informe de dirección, memorias de centro, sistemas internos y externo de auditorías, entre otras, permiten también evaluar el funcionamiento del centro y medir con indicadores que apartados están mejor y peor valorados.

El sistema de gestión de calidad es la herramienta que utilizamos para evaluar el funcionamiento del centro con sus indicadores, cuyos datos se obtienen principalmente de pincel ekade y de las encuestas de satisfacción al profesorado, alumnado y empresas de FCT, lo cual nos permite conocer el estado del centro y realizar iniciativas estratégicas para corregir los aspectos con menor valoración.

Es un compromiso que asumo personalmente como ineludible en este proyecto que, si en algún momento desvirtuamos las intenciones aquí plasmadas y bien el Claustro, bien el Consejo Escolar detecta incumplimientos en nuestras actuaciones, o simplemente nos percatamos de nuestra incapacidad para llevar adelante este proyecto, en ese instante pondré a disposición del centro el cargo y asumiré la renuncia ante la administración educativa.

Quede constancia por último de que evidentemente mi cargo como responsable del mismo, siempre estaría sujeto a las obligaciones legales y al dictamen de los órganos de gobierno del centro.

## **6. PROPUESTA DE EQUIPO DIRECTIVO**

Es intención de quien presenta este Proyecto de Dirección para el CIFP Villa de Agüimes contar en el equipo directivo con profesorado competente, trabajador, de talante abierto, comprometido con la realidad educativa de esta comunidad, que apueste decididamente por el modelo que aquí hemos plasmado. Igualmente plantearé a las personas que me acompañen en esta ardua labor la necesidad de que asuman los mismos compromisos que aquí han quedado recogidos de sometimiento al control por los distintos órganos de gobierno del centro.

En el momento de presentar este Proyecto de Dirección el equipo directivo propuesto está configurado. Cuento con la disposición a formar parte del equipo de algunos compañeros que actualmente ostentan alguna responsabilidad en nuestro centro. Me gustaría contar con profesores/as con el pleno convencimiento de que sean los/as ideales para asumir los retos que nos planteamos. La trayectoria en este centro de algunas de estas personas ha dejado sobradas muestras de que reúnen el perfil para los cargos que puedan desempeñar y por ello estoy decidido a embarcarme en un proyecto de esta envergadura convencido de conseguir contar con ellas.

El nombre de las personas que asumen dichos cargos ya está confirmado. Y también se trata de personas con un perfil como el señalado al comienzo de este apartado y que asume los compromisos de trabajo pretendidos:

DIRECCIÓN: VICENTE SUÁREZ DÍAZ, PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VICEDIRECCIÓN: ELOISA ESPINO CÁCERES, INGLÉS

SECRETARÍA: PINO ALEMÁN SÁNCHEZ, SISTEMAS Y APLICACIONES INFORMÁTICAS

JEFATURA DE ESTUDIOS (MAÑANA): ALBERTO CABALLERO ORTIZ, INFORMÁTICA

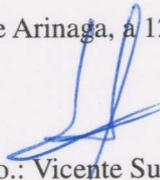
JEFATURA DE ESTUDIOS (TARDE): ANTONIO VENTURA NAVARRO, SERVICIOS DE RESTAURACIÓN

JEFATURA DE ESTUDIOS ADJUNTA: CARLOS CAZORLA MARRERO, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## **7. CONCLUSIÓN**

Como cierre de este Proyecto quisiera recordar que se trata de un planteamiento de ideas generales previas. La dirección de un centro educativo debe partir de una serie de principios y objetivos generales pero que es una labor que debe hacerse también a medida que se recorre el camino. Los planteamientos de carácter cerrado *a priori* considero que están condenados al fracaso. Por ello lanzo este repertorio de principios, objetivos generales y específicos y propuestas en este momento sólo como *avanzadilla*. En todo caso, si llegara el momento de seguir asumiendo la dirección de este instituto, dejo constancia aquí del compromiso del Equipo Directivo de explicar y defender ante el Consejo Escolar y el Claustro esta propuesta de trabajo.

En Cruce de Arinaga, a 12 de febrero de 2018.

  
Fdo.: Vicente Suárez Díaz