

Balance de un modelo de formación del profesorado: veintisiete años de los Centros de Profesores y Recursos de Aragón (1985-2012)

Fernando González Olloquiegui
Alfonso Cortés Alegre

Ex -Directores de Formación de los Centros de Profesores de Tarazona y Ejea

Presentación

En el Boletín Oficial de Aragón de 14 de Agosto de 2012, se publica la "Orden por la que se aprueba el Plan de Empleo motivado por el cierre de centros de trabajo". Bajo este título, se suprimen los diecisiete Centros de Profesores y Recursos de Aragón, surgidos en la antesala de la Reforma Educativa que supuso la LOGSE de 1990. Se crean 4 CIFES (Centros de Innovación y Formación Educativa) en las capitales de provincia y UFIS (Unidades de Formación) dispersas por todo el territorio aragonés.

Siendo conscientes, hace varios años, de que el modelo CPR-cursillo debía evolucionar, la red ya había optado de forma inequívoca por el modelo de Formación de Centros. En este artículo, dos ex-directores de CPR intentamos argumentarlo, explicando el proceso de mejora en el que nos encontrábamos para que el modelo se convirtiese en una realidad, planteando acciones concretas para que la modalidad de formación en centros fuese implementándose paulatinamente.

1. Del "cursillo" individual al inicio de proyectos de formación de centros colectivos

Los datos de las tabla ponen de manifiesto que, entre el 2000 y 2010, la mayoría de las actividades formativas organizadas por los Centros del Profesorado en modalidades de cursos, seminarios y grupos de trabajo, respondían a lo que denominamos **formación individualizada** o de pequeños grupos de docentes del mismo o de diferentes centros, de carácter fundamentalmente disci-

plinar, centradas en las áreas/materias curriculares para la actualización científico-didáctica del profesorado. Ha sido la tradición autonómica y estatal. Representaba un viejo y caduco modelo de formación del profesorado, a superar, por su escasa transferencia al aula, por su dudosa "rentabilidad didáctica" y la poca eficacia en la mejora global de los resultados escolares de los centros.

Los datos numéricos de la tabla evidencian que hasta el curso 2007-2008, el número de actividades referidas a los Proyectos de Formación de Centro, son insignificantes.

En el curso 2006-2007 se publicaron las órdenes del Currículo Aragonés (desarrollo de la L.O.E.) que incorporaban un nuevo y trascendental elemento curricular: **las competencias básicas (CCBB)**.

Los directores de los siete CPRs de la provincia de Zaragoza vieron necesario que para que las CCBB se incorporaran al currículo real de los centros y de las aulas, de forma generalizada, no se podía seguir haciendo más de lo mismo: cursos y "cursillos" de "expertos" a los que los docentes acuden voluntariamente a "oír" y sin garantía alguna de que los contenidos del curso tuvieran la mínima transferencia al aula para la mejora de la competencia profesional y de los resultados escolares. **Si queremos resultados distintos debíamos emplear caminos diferentes a los conocidos y usados hasta entonces.**

Durante el curso 2007-2008, se gestó el Plan Provincial de Formación del Profesorado en Competencias Básicas de la Provincia de Zaragoza 2008-2010 (Anexo I), con

el apoyo de la Directora Provincial Ana Isabel Ayala. Se trazó un plan formativo para dos cursos en la modalidad de Proyectos de Formación "en y de" centros, incorporando importantes novedades formativas, tanto para los asesores-ponentes como para los docentes-participantes.

EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS

	CURSOS	SEM	Grupos Trabajo	Proy. Form. centro	P.F.C. Conviv. e intercultural.	Proy. Innovac. Educat.	TOTAL
2000/01	530	441	257	24		59	1311
2001/02	799	538	245	17		61	1660
2002/03	607	466	339	16		66	1494
2003/04	388	529	376	16		91	1400
2004/05	453	526	376	10		89	1454
2005/06	543	559	351	22		105	1580
2006/07	505	733	314	47	30	115	1744
2007/08	561	851	361	67	45	92	1977
2008/09	705	762	330	318	29	98	2242
2009/10	607	833	331	206	35	99	2111

Los asesores del CPR deberían asumir un nuevo rol de expertos; el profesorado participante debería asumir una formación colectiva **de centro** (solicitada por el Claustro), **para el centro** (para mejorar la práctica educativa de forma colectiva) y **en el centro**, como espacio físico de formación y aprobando un calendario de reuniones generales del claustro y/o de la Comisión Pedagógica dedicadas exclusivamente a la formación en CCBB. (dos sesiones trimestrales de hasta dos horas de duración).

El Plan de Formación en CCBB como intento de mejora del modelo formativo típico de los Centros del Profesorado, significó un antes y un después. El problema era cómo articular y organizar en la práctica el nuevo modelo.

Los CPRs de Zaragoza con "todos" sus asesores entraron en el corazón de los colegios e IES, porque intervinieron directamente como ponentes en los claustros y en las CCPs. Era el inicio de un nuevo modelo, muy complejo, con un asesor experto en procesos de mejora y presente en los centros, y con unos asistentes a la formación que podrían aplicar en su centro y aula el contenido de las ponencias y documentos, eso sí, contextualizándolo y adaptándolo a su realidad.

Las **conclusiones** extraídas, en el primer año del plan formativo en CCBB, a partir de una exhaustiva evaluación del plan on-line con más de 1.005 encuestas del profesorado de las CCPs en más de 150 centros, fueron categóricas e ilusionantes:

1.- **El modelo de formación colectiva.** El modelo de formación en el propio centro, acordado por los órganos directivos y colegiados, desarrollado por una mayoría del claustro, sobre temáticas curriculares interdisciplinares, incorporado a la PGA... se consideró muy válido y con una extraordinaria potencialidad cara al futuro: la formación de centro como ayuda para la mejora de la escuela. Un 89 % del profesorado participante propuso que el centro continuase otro curso más con el Plan.

2.- **Los asesores habían crecido profesionalmente.** Del rol de gestor, más cómodo pero poco gratificante, se había pasado al rol de asesor-experto en procesos, con más trabajo, más complejo pero más satisfactorio. La

presencia física real de los asesores de los CPRs en las sesiones formativas de los claustros y de las CCP fue extraordinariamente valorada con 3,2 sobre 4 puntos. Esto requirió una rigurosa formación de la red, dirigida por un experto: D. José Moya Otero.

3.- **La coordinación** entre los diferentes apoyos externos a la escuela (Inspectores, Orientadores y Asesores) había que mejorarla.

2. Los CPRs optaron por la priorización de la formación colectiva en PFC

La evaluación del Plan en CCBB nos indicó que se precisaba menos formación individualizada y disciplinar y más colectiva e interdisciplinar que permitiera a los centros responder a los retos de mejora de la calidad de la educación, usando otras competencias profesionales, para mejorar los resultados escolares en una escuela inclusiva. El fin de la formación debe ser ayudar a cada centro, a encontrar respuestas a "sus problemas y necesidades" sentidas como tales: sean de organización y/o del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La "histórica, tradicional y rutinaria" formación individualizada y/o disciplinar de antes se debía de subordinar a la formación de centro, colectiva e interdisciplinar.

En el curso 2009-2010, se constituyó el Seminario Autonómico con todos Directores de los CPRs de Aragón y las Unidades de Programas Educativos de las tres provincias, alentado y coordinado por el, entonces, Jefe del Servicio de formación del profesorado Manuel Santiago. El Seminario empezó a establecer criterios comunes en múltiples aspectos de organización y funcionamiento de los CPRs que, hasta ese momento, eran dispares entre las 3 provincias e, incluso, entre CPRs de la misma provincia. **Sin embargo, lo más trascendente fue asumir y empezar a compartir entre los directores de CPRs de Aragón, que estábamos en un nuevo tiempo en el que se**

debía priorizar decidida e inequívocamente una formación colectiva e interdisciplinar: los Proyectos de Formación de Centros, con unos asesores especializados en procesos de mejora.

La rutinaria formación individualizada ha tenido diversos orígenes y/o causas:

A) Por inercias del pasado desde 1985:

- Seminarios y Grupos de Trabajo solicitados, por grupos de docentes al amparo de las convocatorias anuales realizadas por los propios Consejos de los CPR.
- Cursos y Seminarios diseñados y ofertados por los propios CPRs.

B) Por ofertas nuevas al profesorado:

- Cursos y Seminarios derivados de programas institucionales del Departamento de Educación como Ramón y Cajal, Bibliotecas escolares, Escuela 2.0...
- Cursos y Seminarios a distancia ofertados a través de AULARAGÓN.

La formación individualizada presenta insuficiencias:

- El docente participa frecuentemente como sujeto pasivo: asistir, escuchar y firmar.
- Las innovaciones son, casi siempre, "personales" y no del centro: desaparecen cuando las personas que las promovían abandonan el centro por concursos de traslados y jubilaciones.
- La transferencia de esta formación al centro y al aula es escasa. No hay mecanismos de seguimiento posterior ni de evaluación de su impacto en el aula.
- La presencia de asesores en los centros es reducida. Bajo nivel de asesoramiento externo.
- Los asesores y el CPR ejercen, esencialmente, funciones de gestión.

Con esta idea y aprovechando la experiencia y las conclusiones extraídas del Plan Provincial de Formación de CCBB 2007-2010 de Zaragoza, que algunos directores de los CPRs de Zaragoza se encargaron de transmitir en el seminario de directores de CPRs de Aragón, **se iba perfilando un nuevo modelo formativo aragonés que**, hasta el Junio de 2012, supuso:

2.1 La estabilidad de las líneas prioritarias de formación:

Las líneas prioritarias de formación establecidas por el Departamento variaban cada curso, en número y contenido, dificultando la continuidad de algunas actividades formativas y obligando a continuas modificaciones en las responsabilidades asignadas a los asesores.

Desde el 2008-2009 y hasta el 2011-2012, permanecieron invariables las cuatro líneas prioritarias de formación. La estabilidad permitió que los centros expresaran necesidades formativas cada 2 cursos, que la convocatoria de Proyectos de formación de centro contemplara el carácter bianual y, en definitiva, que se pudieran desarrollar proyectos con seguridad de continuidad. Las cuatro líneas eran: Desarrollo Curricular e Innovación, Calidad y Equidad, Competencia Lingüística/Bibliotecas/Proyectos Europeos y Escuela 2.0.

2.2 La modificación y unificación de los perfiles de todas las asesorías.

La red de formación, empezaba a asumir un perfil de **asesor de procesos que estimulara, facilitara y apoyara** los proyectos formativos que, enmarcados en las líneas prioritarias, se desarrollaran en los centros. Este nuevo perfil de asesor, requería una formación de calidad que capacitara a la red para intervenir con rigor en un claustro, una CCP, un ciclo o un departamento. Así, los perfiles de las asesorías se definieron, desde el curso 2010-2011, por etapa educativa y por líneas prioritarias de formación, estableciéndose su formación, de forma continua, a lo largo del curso, en seminarios autonómicos. Íbamos avanzando poco a poco...

2.3 La determinación de un procedimiento unificado de detección de necesidades formativas.

Hasta el curso 2008-2009, cada CPR desarrollaba su propio procedimiento de detección de necesidades formativas. Unos recogían deseos individuales del profesorado, otros recogían opiniones de ciclos/departamentos de los centros... pero no era habitual recoger la necesidad de formación general del centro.

Por ello, en el curso 2009-2010, como muestra de una priorización de la formación colectiva, se instauró, en



todos los CPRs de Aragón, *un procedimiento y un formato unificados de detección de necesidades formativas que pretendió que los centros, en sus órganos - Claustro y/o CCP- analizaran, debatieran, consensuaran y priorizaran sus necesidades formativas, nunca individuales ni personales e iniciaran la construcción de su propio itinerario formativo. El procedimiento se iniciaba en el último trimestre del curso y finalizaba a mitad de octubre del nuevo curso.*

Desde la detección de necesidades elaborada por cada centro docente, el Equipo Pedagógico y el Consejo del CPR, como

responsables y expertos en formación del profesorado, elaboraban con cada centro, la respuesta formativa más adecuada para responder a las necesidades detectadas.

2.4 La unificación en todo Aragón de la convocatoria de Formación de centros.

En el curso 2009-2010, como otra muestra de la priorización de la formación colectiva, se unificó, para todo Aragón, la convocatoria de Proyectos de Formación en Centros y se introdujeron numerosas modificaciones, ahora ya, consensuadas con todos los Directores de los CPRs:

- Se les cambió el nombre, de proyectos de formación **EN** centros a proyectos de formación **DE** centros significando con ello que se pasaba del centro como espacio físico de formación **al centro como unidad básica de formación.**
- Se definieron como **modalidad prioritaria** en la Formación del Profesorado con atención preferente de los CPRs, tanto de los medios económicos como de recursos humanos disponibles. Cada PFC contaba con un asesor para su diseño, desarrollo, seguimiento, intervención y evaluación.
- Los PFC empezaron a ser considerados la modalidad formativa idónea para el profesorado. Esta idoneidad se fundamentaba en que los PFC, al tener que aprobarse en Claustro e informarse al Consejo Escolar, era la única formación de todo el centro, constituyéndose como su formación institucional.
- En un PFC se exigía una participación significativa del claustro y del Equipo Directivo. El coordinador debía ser el representante de formación o un miembro del equipo directivo, debía constar en la PGA y las con-

clusiones debían incluirse en la documentación institucional del centro...

- El PFC era la modalidad formativa más flexible ya que se adaptaba a los diversos niveles de compromiso, que con la formación que existe en los centros. Esta **flexibilidad** se contemplaba así:
 - **En contenidos:** Permitía conjugar y combinar diferentes temas según las necesidades del centro en ponencias propias de los cursos, reflexiones de seminarios y elaboración de materiales como grupo de trabajo.
 - **En duración:** Permitía de 20 a 60 horas.
 - **En organización:** Módulo 1, común y obligatorio para todos, destinado a sesiones de planificación y puesta en común y de asesoramiento externo-asesores o ponentes-. Las ponencias podían ser hasta el 30% del total de horas. Módulo 2, para trabajo en grupos a nivel de ciclos, departamento, especialidades... Su dedicación horaria podía ser diferente en función del trabajo que asumían o las posibilidades de dedicación de sus componentes.
 - **En certificación:** Cada grupo de profesores certificaba por las horas que se comprometía con el PFC: las horas comunes del Módulo 1 + las horas que dedicaba a cada ciclo o departamento del Módulo 2.

Los PFC empezaban a ser, deberían ser, sin duda, la futura senda de la formación porque:

- **Reforzaban la autonomía pedagógica del centro** al reconocerle como unidad básica de formación para responder a las necesidades formativas colectivas para la mejora básica del proceso educativo. De poco sirve al equipo directivo que sus docentes se formen individualmente y con poca o nula repercusión en la vida del centro.

- **Promovían el liderazgo del Equipo directivo** al requerir que el Director era el solicitante y el Jefe de estudios el coordinador.

- **Potenciaban los órganos colegiados de gobierno y coordinación del centro** al asignarles un papel activo en la solicitud- aprobación en Claustro, información al Consejo Escolar-, en la implicación -participación significativa del Claustro y del Equipo Directivo-, en la organización del trabajo- Claustro, CCP, ciclos/departamentos,...

- **Favorecían la labor de equipo** y su compromiso y responsabilidad compartidos en un proyecto común de mejora del centro acordado por el profesorado en sus órganos de gobierno y coordinación para ir superando la carencia de compromisos conjuntos y de labor de equipo que tanto se dan en los centros.

- **Fortalecían al centro como institución** al incluirse en la PGA y en la Memoria del centro y, sobre todo, al incorporarse las mejoras logradas- sus conclusiones y los materiales elaborados- al funcionamiento del centro, a su práctica educativa y a la documentación oficial.

3. Propuestas de futuro derivadas de este modelo

Para continuar avanzando con el modelo propuesto, resultaba del todo imprescindible mantener la red de Centros de Profesores, mantener los 17 Centros de Profesores diseminados por el amplio territorio aragonés aunque se hubiese tenido que reducir los Equipos Pedagógicos. La sustitución de todos los CPRs rurales con sus equipos (Calatayud, Ejea, Tarazona, La Almunia, Caspe, Monzón, Graus, Fraga, Sabiñánigo, Calamocha, Utrillas, Alcañiz y Andorra) por UFIS (Unidades de Formación aisladas, solitarias y sin perfiles concretos) puede dificultar mucho el progreso de este modelo. Los centros de profesores podrían haberse mantenido respetando a rajatabla los criterios económicos del Departamento porque el gasto generado por las horas adjudicadas a los nuevos responsables de formación en cada centro no será inferior al ahorro derivado del cierre de 13 CPRs.

Estábamos empezando a construir un nuevo modelo formativo fruto de la reflexión profesional, que empezaba a experimentarse, que iba penetrando en los centros, que la red iba asumiendo, que podía adaptarse a las nuevas situaciones económicas, presentado y muy bien valorado en el último Congreso Estatal del MEC sobre formación del profesorado...

Un documento muy similar a este artículo, fue remitido a la Dirección General mucho antes de que se tomara la histórica decisión de suprimir todos los Centros de Profesores y Recursos de Aragón.

A los diecisiete Centros de Profesores y Recursos de Aragón, tras veintisiete años de funcionamiento, no se les concedió el derecho ni la oportunidad a una evaluación objetiva, externa y de calidad. No. Los directores de Formación de Aragón, como técnicos expertos en formación del profesorado, no pudimos participar colegiadamente en el diseño del nuevo modelo.

Directores de los Centros de Profesores de Zaragoza han sido requeridos como ponentes en el Congreso Estatal del MEC en Madrid, Málaga, Huelva, Tenerife, Albacete, Baleares, Madrid, Santander, Murcia, Teruel, Huesca, seminarios de equipos directivos... han sido asesores del MEC en el Programa Estatal COMBAS (Competencias Básicas) en el que han participado 150 centros de la mayoría de las CCAA...



3.1 La necesaria puesta en valor de los representantes de formación de los centros.

En un modelo de formación individualizada y disciplinar, el llamado representante de formación del centro en el CPR ha sido una figura formal. Su función se ha limitado, casi siempre a “colgar los papeles” que enviaba el CPR. En un modelo de formación colectiva de centro e interdisciplinar, basada en los PFC, el representante de formación debe ocupar un papel determinante. Ha de cambiar el perfil, nombre, funciones, compensaciones y reconocimientos.

El perfil idóneo es el de alguien del equipo directivo. En cualquier caso debería ser un profesor comprometido o interesado en la formación, dispuesto a colaborar con el Equipo Directivo, con la máxima estabilidad en el centro y perteneciente a la CCP. La pertenencia o asistencia a la CCP es fundamental pues en este órgano se evidencian dificultades o problemas del profesorado en relación a la práctica docente y al funcionamiento del centro.

Su nombre ha de pasar de representante de formación a coordinador de formación pues ésta ha de ser la esencia de sus funciones. Éstas, deberían ser:

- o Detectar y recoger las dificultades y necesidades formativas del centro y del profesorado—anuales o puntuales-, priorizarlas y trasladarlas al CPR.
- o Informar, al profesorado del centro, de la oferta formativa y de los recursos del CPR.
- o Estimular la participación del profesorado en las actividades de formación del centro y del CPR.
- o Colaborar con el CPR en la elaboración de la propuesta formativa -anual o puntual- para el centro.
- o Participar en las reuniones informativas y formativas que se establezcan desde el CPR.
- o Coordinar el Plan formativo que desarrolle el centro.
- o Evaluar el Plan formativo del centro y elaborar la Memoria correspondiente.
- o Elegir y ser elegido en el Consejo del CPR.

Para tener coordinadores de formación que asuman y desarrollen estas funciones hay que establecer compensaciones y reconocimientos. Lo deseable sería crear, en cada centro, el departamento de formación, con los derechos y deberes de cualquier departamento. En todo caso, el coordinador de formación debe tener una reducción horaria en función de las necesidades y planes formativos del centro, y reconocerse su función como mérito docente.

3.2 Renovación y reforzamiento de los Consejos de los CPRs

Llevábamos muchos años con unos Consejos de los CPRs en los que los representantes del profesorado no habían salido de ningún proceso electivo. Podríamos decir que ni el profesorado sabía quiénes eran sus representantes en el Consejo del CPR, ni los representantes sabían a quién representan.

En un modelo de formación colectiva de centro, con la puesta en valor de los representantes de formación, era necesario que los representantes del profesorado en los Consejos de los CPRs fueran elegidos entre y por los coordinadores de formación, cada 4 años.

Sabiendo que la coordinación entre los diferentes agentes externos implicados en el asesoramiento a centros -orientadores de centros y EOEPs e inspectores- es esencial para unificar y dar coherencia a los discursos que, desde unos u otros, llegan a los centros, era necesario que en el Consejo de los CPRs tuvieran representación tanto los inspectores como los orientadores que trabajan en el mismo ámbito territorial.

3.3 Ordenación de la formación según sus características
Para que la formación permanente del profesorado contribuyera a una mejora de la calidad de la educación y de la práctica docente en las aulas y a afrontar los nuevos problemas y necesidades de centro, había que favorecerla y ordenarla con criterios de sentido común.

Proponíamos encuadrar la formación en 3 bloques:

Uno.- La formación de las estructuras esenciales para el funcionamiento de los centros: equipos directivos, coordinadores de formación, coordinadores Escuela 2.0, coordinadores evaluación de diagnóstico, responsables de bibliotecas... a través de la modalidad de Seminarios institucionales con convocatoria.

Esta formación que “interesa a la empresa” pues es la que propicia mejoras en las estructuras de los centros, debería realizarse en horario de trabajo lectivo y tener un carácter obligatorio. Para ello bastaría con que en los horarios de los Equipos directivos, representantes de formación, coordinadores Ramón y Cajal,... se reservase, toda o parte de su reducción horaria, en el día y horario que se determinase con el CPR de su ámbito.

Dos.- La colectiva e interdisciplinar, la de centro, a través de la modalidad de PFC, y la derivada de los programas institucionales –Bibliotecas, Escuela 2.0,...- a través de las modalidades de cursos, Seminarios y grupos de trabajo.

Esta formación que “interesa a la sociedad” pues es la que propicia mejoras en la calidad de la práctica docente y afrontar los problemas y necesidades de los centros, debería realizarse en horario de trabajo no lectivo y tener un carácter cuasi-obligatorio.

Tres.- La formación individualizada ofertada desde los CPRs y la solicitada por grupos de docentes que aprobaban los Consejos de los CPRs. Esta formación que “interesa al docente-individuo”, debería realizarse fuera del horario de trabajo.

3.4 Racionalización de la formación

Mucha parte de la formación se vehiculiza a través de los diversos y variados convenios que establece el Departamento de Educación con las diversas entidades. Son los llamados “cursos homologados”. Estudiando esta oferta formativa se aprecia que se financia con dinero público mucha formación para docentes que oferta y puede ofertar la red de formación pública, una formación

que, por otra parte, muchas veces, no responde a las finalidades de la entidad conveniada.

A nuestro juicio, habría que racionalizar los convenios de formación en base a unos criterios:

a) No convenir la formación destinada a docentes que pueda asumir y desarrollar la red de formación pública.

b) No convenir la formación cuyos contenidos no respondan al fin de la entidad.

4. La necesidad de nuevo programa formativo en todos los centros

Tras el Programa de Ramón y Cajal, Bibliotecas Escolares, Escuela 2.0... era necesario diseñar un nuevo programa formativo a nivel autonómico destinado a mejorar los resultados escolares, destinado a que los chavales aprendan más y mejor, a que las escuelas les prepare mejor aún para esta vida tan compleja.

La incorporación y evaluación de las competencias básicas en el currículo oculto de las aulas es una oportunidad de mejora que requiere la elaboración de planes de mejora articulados como proyectos de formación en centros elaborados desde las necesidades de los centros y con el apoyo coordinado de los agentes externos a la escuela: inspección, red de formación y red de orientación.

Esta propuesta no está reñida con las bases del anteproyecto de la nueva LOMCE, aprobada en el Consejo de Ministros del 21 de septiembre de 2012.

ANEXO I: PLAN PROVINCIAL DE FORMACIÓN EN CCBB. ZARAGOZA 2008-2010

A.- Fase de diseminación, explicación y motivación:

En abril del 2008, la Directora Provincial Ana Isabel Ayala, convocó a todos los Directores de centros educativos públicos de Primaria y Secundaria de Zaragoza a una reunión plenaria de carácter informativo en la que se dio a conocer a los docentes el "Proyecto de Formación en Centros en Competencias Básica" que presentaron los Centros de Profesores tras una determinante y convincente conferencia de D. José Moya Otero. (Atlántida).

En mayo del 2008, cada uno de los 7 CPRs de la provincia de Zaragoza convocó un curso para todos los centros de su ámbito en el que participaron, al menos, dos representantes de cada uno de ellos, uno del Equipo directivo y otro de la CCP, con la misión de dinamizar y coordinar en el centro su posible futuro proyecto de formación en el próximo curso 2009/2010.

B.- Fase de formación de la red de formación:

En septiembre del 2008 y, posteriormente en Diciembre y Febrero, contando con el asesoramiento de un experto (D. José Moya Otero), se fijó, con claridad el contenido del asesoramiento, el rol a desempeñar por los asesores y las dinámicas de asesoramiento que deberían desarrollar en los centros. Tras ello, cada Equipo Pedagógico adaptó la formación del "experto" a la realidad de los centros

que debían asesorar. En esta formación participaron muchos orientadores de los centros y EOEPs y una representación de Inspección educativa e Ignacio Polo, director del CPR 1 de Zaragoza, ya intervino como ponente en el novedoso tema de la evaluación de las CCBB.

C.- Fase de toma de decisiones:

Las direcciones de los centros, con el visto bueno del claustro y del Consejo Escolar, decidieron o no participar en la convocatoria. **Participaron en torno a 200 centros** de Primaria y Secundaria de Zaragoza, de entre los 260 centros a los que se les ofertó el Plan.

D.- Fase de implementación y desarrollo:

D.1.- Curso 2008/2009. Seis sesiones extraordinarias de Claustro o CCP con los siguientes contenidos:

- o Introducción a las CCBB ¿qué son y qué suponen? Determinación de la zona de mejora del centro.
- o Orientaciones para revisar la práctica de aula y las programaciones desde las CCBB.
- o Incorporar el análisis y la estructura de tareas a la práctica analizando las diferencias entre ejercicios, actividades y tareas, reconvirtiendo actividades en tareas, introduciendo otro tipo de actividades: tareas Instrumentos para la evaluación de diagnóstico, de tareas, de competencias.

Los asesores de los CPRs actuaron como ponentes en las seis sesiones. La teoría estaba lanzada. Los miembros de la CCP, debían replicar "en cascada" las sesiones formativas a los ciclos y departamentos. Aquí se produjeron errores a mejorar porque "la cascada" no siempre funcionó ni llegó al profesorado.

D.2.- Curso 2009/2010. Cuatro sesiones extraordinarias de claustro o CCP con orientaciones para que los ciclos/departamentos diseñaran, aplicaran y evaluaran tareas. Era el momento de la práctica en las aulas. Hubo errores, momentos de desconcierto, críticas al guión orientativo, cansancio y abandonos... pero se realizaron cerca de 200 tareas concretas de trabajo en las aulas utilizando como guía el "cuaderno de tareas" diseñado por los CPRs y una web, www.competenciasbasicas.net que con más de 825.000 consultas, sigue dando vida al Plan en el verano de 2012.

E.- Fase de evaluación

Los docentes participantes expresaron, en encuestas anónimas:

- o Alto grado de **satisfacción y utilidad** con los proyectos desarrollados.
- o Un 91,7 % veía conveniente **mantener la estructura formativa de Proyecto de Centro** como forma de mejorar la realidad de su centro y de su propia práctica docente.
- o La **función asesora** en los centros fue considerada como **útil y fundamental** en el desarrollo de los proyectos. Los asesores, que vivieron un duro reto profesional, fueron muy bien valorados y considerados. (3,12 sobre 4)