

OPINIONES Y VALORACIÓN DEL PROFESORADO DE FUHEM SOBRE SUS CENTROS EDUCATIVOS

Elaborado por Ana del Pozo, Isabel Monguilot,
Mariana Solari y Víctor M. Rodríguez

(Aplicación de cuestionarios y procesamiento de
datos: Instituto IDEA)

Octubre, 2013

ÍNDICE:

1. Introducción

1.1. Sentido y posibles usos de este informe

1.2. Proceso, participantes y caracterización de la población

1.3. Organización del informe

2. Resultados

2.1. Percepción sobre valores educativos y adecuación de las enseñanzas

2.2. Procesos de centro

2.2.1. Identificación, objetivos e información

2.2.2. Organización y Coordinación

2.2.3. Participación

2.2.4. Diversidad, Convivencia,

2.2.5. Innovación y Procesos de reflexión

2.3. Procesos de aula

2.3.1. Profesorado

2.3.2. Metodología

2.4. Valoración sobre FUHEM

2.5. Satisfacción y propuestas de mejora

3. Conclusiones

4. Anexos

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Sentido y posibles usos de este informe

La comunidad educativa de FUHEM se encuentra inmersa en un proceso de reflexión y debate sobre el Proyecto Educativo que deberá guiar, en los próximos años, el trabajo en los centros. Este proceso se articula en torno a un Libro Blanco en el que están llamados a participar, en distinto grado y por medio de estrategias diversas, todos los colectivos concernidos: patronato, dirección y personal técnico de la Fundación; profesorado y personal de administración y servicios; alumnado y familias. Algunas de las acciones de debate, además, estarán abiertas a la participación de profesionales externos a FUHEM, colaboradores o asesores en distintos ámbitos y temáticas.

Para fundamentar mejor este proceso de reflexión, el Equipo de Coordinación del Libro Blanco consideró necesario recabar las opiniones y valoraciones tanto del alumnado y sus familias como del profesorado sobre distintos aspectos relacionados con nuestros centros. El informe relativo al alumnado y familias se presentó a la comunidad educativa en enero de 2013. En esta ocasión se presenta el informe de resultados y principales conclusiones de la encuesta dirigida al profesorado.

Con su presentación a la comunidad educativa pretendemos, por una parte, dar la oportunidad para que puedan ser debatidas, matizadas y mejoradas las conclusiones que en él se apuntan y, por otra, que el conjunto de resultados y conclusiones, que abarcan aspectos diversos, sean tenidos en cuenta en las reflexiones y debates que van a seguir desarrollándose a lo largo de los próximos meses sobre los distintos ámbitos en los que se estructura el Libro Blanco.

Consideramos que, a pesar de las limitaciones que presentan las encuestas como estrategia de recogida de información u opinión, la participación activa en los posteriores debates nos permitirá profundizar mucho más en las cuestiones que sin duda se van a suscitar a partir de los resultados que aquí se ofrecen.

Por otro lado, entendemos esta encuesta como un primer paso en la nueva estrategia de evaluación de nuestros centros y de la actividad educativa de FUHEM que se está debatiendo en la actualidad y que será diseñada a lo largo de este curso.

1.2. Proceso, participantes y caracterización de la población

El presente informe se ha elaborado a partir de los resultados obtenidos en un cuestionario que completó el profesorado de los centros de FUHEM durante el mes de junio de 2013. El objetivo de dicho cuestionario era conocer las opiniones y valoraciones del profesorado sobre distintos aspectos de sus colegios, así como su identificación con el proyecto institucional de FUHEM.

Se trata de un cuestionario anónimo compuesto por 20 preguntas, de las cuales 3 eran abiertas y las 17 restantes con alternativas de respuesta cerradas. Se envió a la totalidad del profesorado de los cuatro centros de FUHEM y fue respondido por docentes de aula, profesorado de apoyo, orientadores y miembros de equipos directivos. La tasa final de respuesta fue de un 76,2%, esto es, fue contestado por 259 docentes del total de 340 que componen la plantilla docente total. Teniendo en cuenta el momento del curso (en el que 15 profesores/as con contratos de carácter temporal no continuaron en el curso siguiente) y que una parte de la plantilla (34 profesores/as) se encuentra en situación de prejubilación (en la que su vínculo con el centro es muy reducido), podríamos pensar, por tanto, que la plantilla estable con contratos a tiempo completo se encuentra en torno a 291 personas, con lo que el porcentaje de participación sobre esta cifra se eleva al 89%, lo cual se considera muy positivo.

El grado de fiabilidad (precisión, consistencia y estabilidad) del cuestionario es muy aceptable. En concreto, se calculó el coeficiente *alfa de Cronbach* para cada uno de los bloques temáticos del cuestionario, y se obtuvieron valores entre 0,715 y 0,9, lo que garantiza la fiabilidad del instrumento.

En las siguientes gráficas se puede observar la distribución de los 259 participantes finales, por centro, por etapa educativa y según su perfil y tareas profesionales¹.

Colegio	Número de docentes
Hipatia	94
Montserrat	75
Lourdes	61
Santa Cristina	29
Total	259

Tabla 1. Distribución de la muestra del profesorado, por centro, en valores absolutos.

Etapa educativa	Número de docentes
Infantil	54
Primaria	71
ESO/Bachillerato	136
CFGM/PCPI	13
Total	274

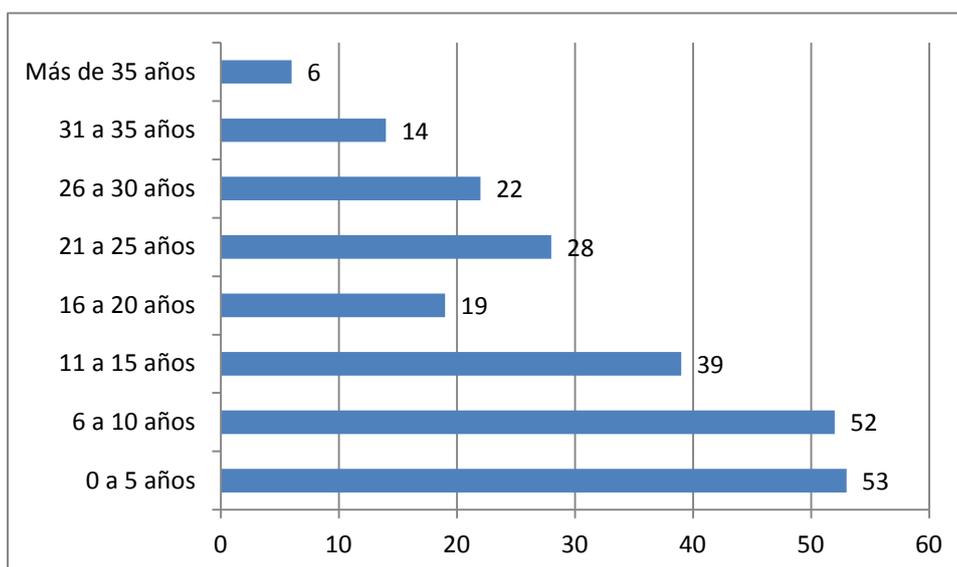
Tabla 2. Distribución de la muestra del profesorado, por etapa, en valores absolutos.

¹ Cabe señalar que, si bien el número total de docentes que contestaron el cuestionario fue 259, en el caso de las etapas y el perfil la suma total es superior a este valor, debido a que algunos profesores trabajan en más de una etapa educativa, o bien desempeñan más de una tarea profesional.

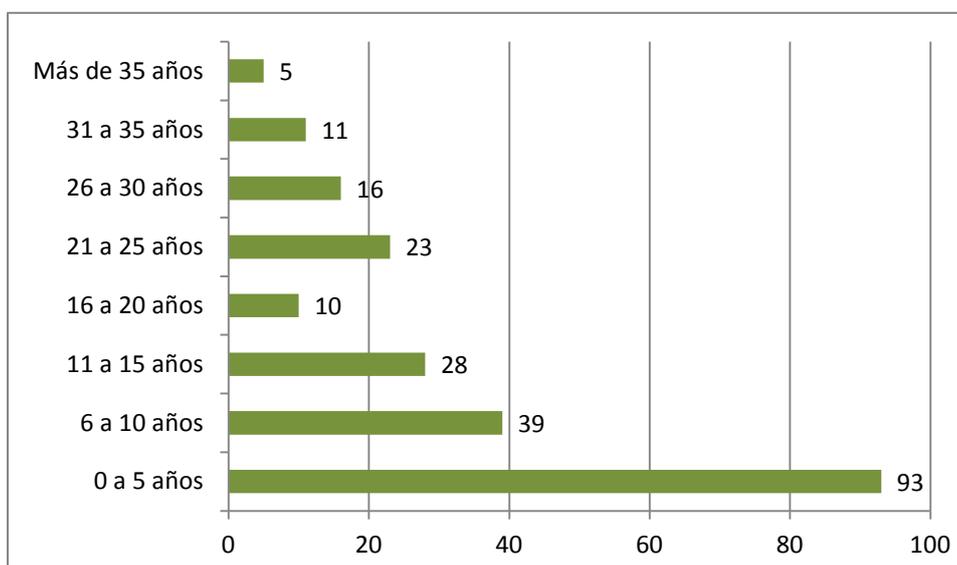
Etapa educativa	Número de docentes
Maestro, profesor o técnico	150
Tutor/a	145
Componente del Equipo Directivo; Coordinador de ciclo o de departamento	62
Profesorado de apoyo / Orientador	34
Tutor de profesores nuevos; coordinador de bilingüismo, de TIC, etc.	17

Tabla 3. Distribución de la muestra del profesorado, según su perfil y las tareas profesionales que desempeña en el curso 2012-2013, en valores absolutos.

En lo que respecta a la experiencia docente, se preguntó al profesorado cuántos años llevan desempeñando la profesión y cuántos llevan haciéndolo en FUHEM (Gráficas 1 y 2).



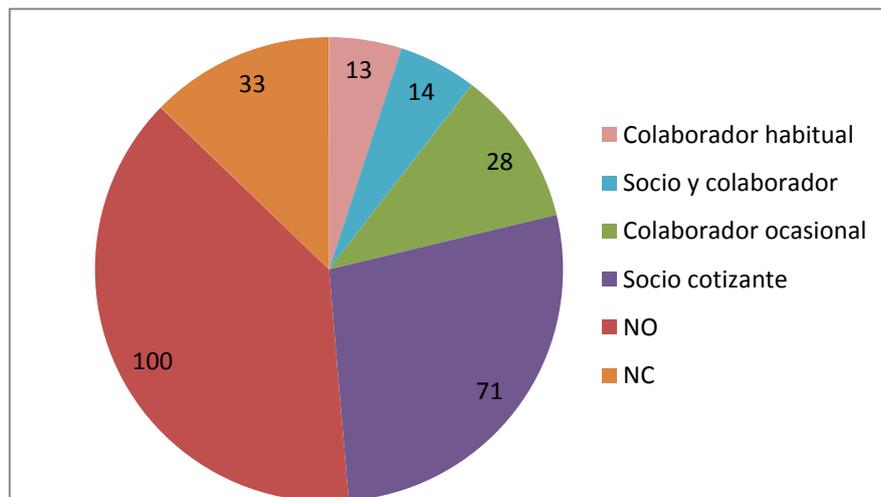
Gráfica 1. Distribución de la muestra del profesorado, según sus años de experiencia docente, en valores absolutos.



Gráfica 2. Distribución de la muestra del profesorado, según sus años de experiencia en la FUHEM, en valores absolutos.

Como se puede observar, más de la mitad del profesorado (61,8%) tiene menos de 15 años de experiencia profesional. Por otra parte, el 71,1 % de los docentes que han respondido a este ítem lleva 15 años o menos trabajando en FUHEM. Ambos valores indican que, en términos generales, se trata de una plantilla con suficiente experiencia a la vez que con un amplio futuro profesional por delante y que, además, buena parte de la experiencia del profesorado más joven ha sido adquirida en nuestros propios centros.

Debido al interés de FUHEM por incorporar temas ecosociales al área educativa, se ha preguntado también a los profesores/as si pertenecen a alguna entidad de carácter social y/o ambiental, así como el tipo de vínculo que tienen con ella (gráfica 3 y tabla 4).



Gráfica 3. Distribución de la muestra del profesorado, según su pertenencia a entidades de carácter social y/o ambiental, en valores absolutos.

Se puede observar que casi la mitad del profesorado los de centros de FUHEM (48,6%) es socio o colaborador de al menos una entidad social y/o ambiental. Al atender a la entidad concreta a la que pertenecen estos profesores, se puede observar que se distribuyen entre 75 entidades diferentes, siendo las siguientes las más frecuentes.

Entidad social y/o ambiental	Número de docentes
Cruz Roja	20
Unicef	13
Médicos sin fronteras	10
Intermón Oxfam	9
Aldeas infantiles	8
Amnistía Internacional	7
Ayuda en Acción	7
Greenpeace	7

Tabla 4. Entidades a las que pertenecen los profesores de FUHEM, en valores absolutos.

1.3. Organización del informe

En el informe se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario en torno a las opiniones del profesorado sobre cinco grandes cuestiones: valores, procesos de centro, procesos de aula, satisfacción y FUHEM como institución.

En primer lugar se comentarán aspectos relacionados con la opinión que tiene el profesorado sobre el trabajo de determinados valores en sus centros. Entre otras cosas, se explicarán cuáles son los valores que los docentes de FUHEM esperan que sus alumnos adquieran, en qué medida reconocen que un conjunto de valores se trabaja en su centro, cuáles deberían trabajarse más, o la presencia que tienen sus valores personales en su centro.

A continuación, se hará referencia al modo en que el profesorado de FUHEM valora determinados aspectos de sus centros educativos, tales como su organización, el funcionamiento de las estructuras de coordinación, las vías de comunicación, los procesos de participación, la atención a la diversidad, la innovación, la convivencia o los procesos de reflexión.

En un tercer momento, se detallará la opinión que los docentes tienen sobre los procesos de aula, atendiendo en concreto a las metodologías de enseñanza-aprendizaje y su utilización por parte del profesorado.

Complementariamente a su opinión sobre los centros en los que trabajan, en un cuarto momento se hará referencia al grado de satisfacción que muestran los docentes, así como a las propuestas de mejora que hacen, tanto para su centro escolar como para el conjunto de la Fundación.

Por último, se desarrollará la valoración que el profesorado hace de FUHEM como institución y de su identificación con ella y sus valores.

A lo largo de todo el informe, se irán señalando algunas distinciones entre las respuestas que dan los docentes en función de la etapa educativa y el centro al que pertenecen. Se indicarán asimismo algunas de las diferentes respuestas que dan subgrupos específicos de los encuestados, tales como los miembros del equipo directivo y de coordinación, o los orientadores y profesorado de apoyo, cuando éstas sean relevantes.

Para facilitar la interpretación de los resultados, se irán introduciendo gráficas y tablas a las que los lectores podrán recurrir para completar la información que se vaya detallando en el texto. Con el objetivo de agilizar la lectura, al terminar cada apartado se pueden encontrar unos recuadros en los que se resumen los resultados más significativos.

Al final del informe, se incluyen unas páginas con las principales conclusiones, así como un Anexo con el cuestionario aplicado.

2. RESULTADOS

2.1. Percepción sobre valores educativos y adecuación de las enseñanzas

En lo que respecta a la percepción del profesorado sobre el trabajo en valores, en un primer momento se quiso obtener información sobre los valores que los docentes esperan que sus alumnos adquieran. Para ello, se les ofreció un listado de rasgos, cualidades y valores, y se les pidió que señalaran los tres principales que desearían que sus estudiantes hayan desarrollado al finalizar su escolarización. En la siguiente tabla se pueden ver los resultados, ordenados en función del porcentaje de profesores que señalaron cada uno de los valores como uno de los tres más importantes.

Valores	Porcentaje
Capacidad de diálogo y cooperación	57,5
Sentido crítico	47,7
Solidaridad y compromiso social	41,3
Esfuerzo personal	40,9
Responsabilidad, rigor	37,8
Actitud de defensa de la igualdad de oportunidades ante la diversidad (cultural, económica, de género, etc.)	25,9
Creatividad	17,1
Iniciativa personal	16,6
Actitud de respeto y cuidado del medioambiente	14,7

Tabla 5. Principales valores que los profesores desean que sus alumnos adquieran, en porcentaje.

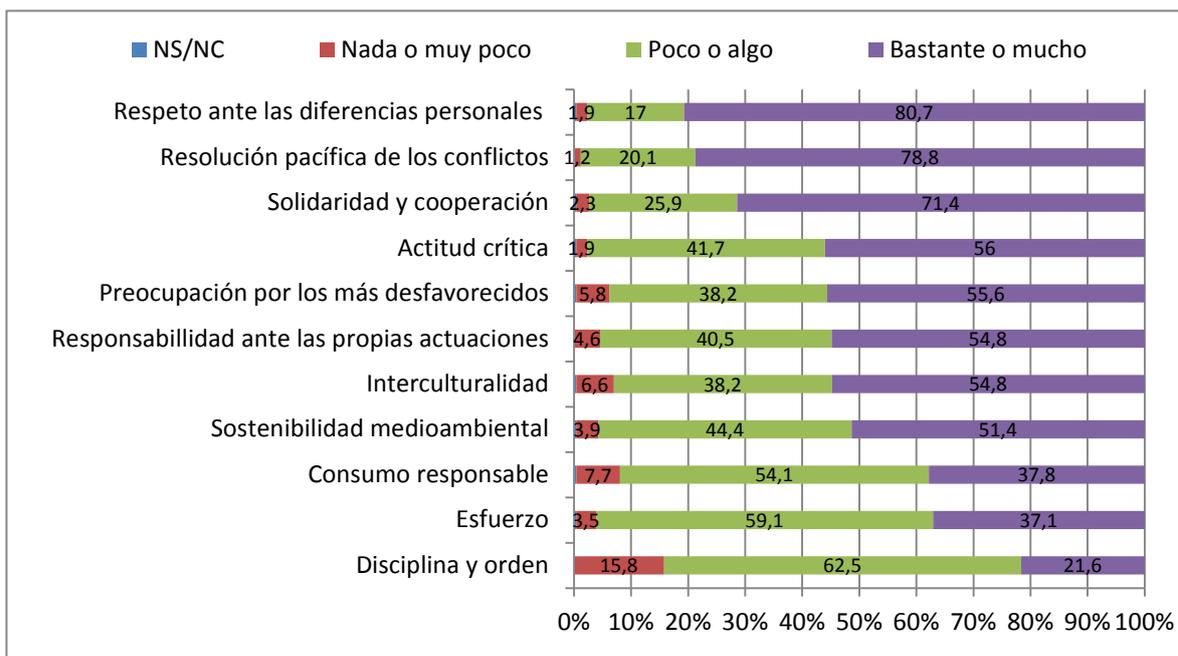
Más de la mitad de los docentes señala que la *capacidad de diálogo y cooperación* es uno de los tres valores que desean que desarrollen sus estudiantes al finalizar su escolarización, seguido del *sentido crítico*, y la *solidaridad y compromiso social*. En contraposición, aquellos valores que son señalados como prioritarios por menos del 20% del profesorado son la *creatividad*, la *iniciativa personal* y la *actitud de respeto y cuidado del medioambiente*.

Al analizar las respuestas dadas a esta pregunta en función del **centro** al que pertenecen, se pueden observar algunas diferencias. Mientras que la *capacidad de diálogo y cooperación* es el valor más importante para los profesores de Hipatia (61,7%), Lourdes (57,4%) y Montserrat (56%), los docentes de Santa Cristina señalan como más importantes el *sentido crítico* (65,5%) y el *esfuerzo personal* (51,7%). Las mayores diferencias entre colegios se observan en lo relativo a la *actitud de respeto y cuidado del medioambiente*, siendo Hipatia (26,6%) el centro cuyos profesores más lo señalan como uno de los tres valores más importantes, y los docentes de Lourdes (6,6%) quienes menos lo indican.

En lo que respecta a la **etapa** educativa, también se observan algunas diferencias. Mientras que la *capacidad de diálogo y cooperación* es el valor que más señalan los docentes de educación infantil (79,6%) y primaria (62%) como uno de los tres más importantes, es el *sentido crítico* el que se torna como más importante para los docentes de ESO/Bachillerato (51,1%) y Ciclo Formativo de Grado Medio y PCPI (53,8%). Por otra parte, existe una progresiva disminución de la importancia que los docentes dan a la *creatividad* conforme avanza la etapa educativa. De este modo, mientras que el 27,8% de los docentes de infantil considera que es una de las tres cualidades más importantes, este porcentaje se reduce en primaria (21,1%), ESO/Bachillerato (12,6%), hasta llegar a no ser señalada por ningún profesor de CFGM/PCPI.

Al atender a las respuestas que dieron los **orientadores y profesorado de apoyo**, se observa que, en términos generales, tienen unas expectativas similares a las del conjunto del profesorado, en lo que respecta a los valores que quieren que desarrollen sus alumnos. Sin embargo, se aprecian diferencias en lo que respecta a dos de los valores propuestos. Por un lado, el 38,2% de los orientadores y profesorado de apoyo consideran *la actitud de defensa de la igualdad de oportunidades ante la diversidad* como una de las tres cualidades más importantes, mientras que sólo el 25,9% del conjunto del profesorado la señala. Por otra parte, mientras que el *sentido crítico* es valorado como prioritario por casi la mitad del profesorado (47,7%), este porcentaje desciende en el caso de los orientadores y profesorado de apoyo (35,3%).

En segundo lugar, se ha querido saber en qué medida los profesores de FUHEM reconocen que determinados valores se trabajan en su centro educativo. Para ello, se les ha propuesto un conjunto de valores y se les ha pedido que indicaran, en su opinión, cuánto se trabaja cada uno de ellos en sus colegios. En la siguiente gráfica se pueden observar las respuestas que dieron.



Gráfica 4. Medida en que los profesores consideran que en sus centros se trabajan determinados valores, en porcentaje

En relación con estos resultados, se pueden señalar diversas cuestiones. Por un lado, la mayor parte de los profesores de FUHEM considera que 8 de los 11 valores propuestos se trabajan *bastante* o *mucho* en sus centros educativos. En lo que respecta a los tres valores restantes (*consumo responsable*, *esfuerzo* y *disciplina y orden*), más de la mitad del profesorado considera que estos se trabajan *poco* o *algo*. Por lo tanto, los profesores de FUHEM consideran que todos los valores son trabajados en sus centros educativos en mayor o menor medida.

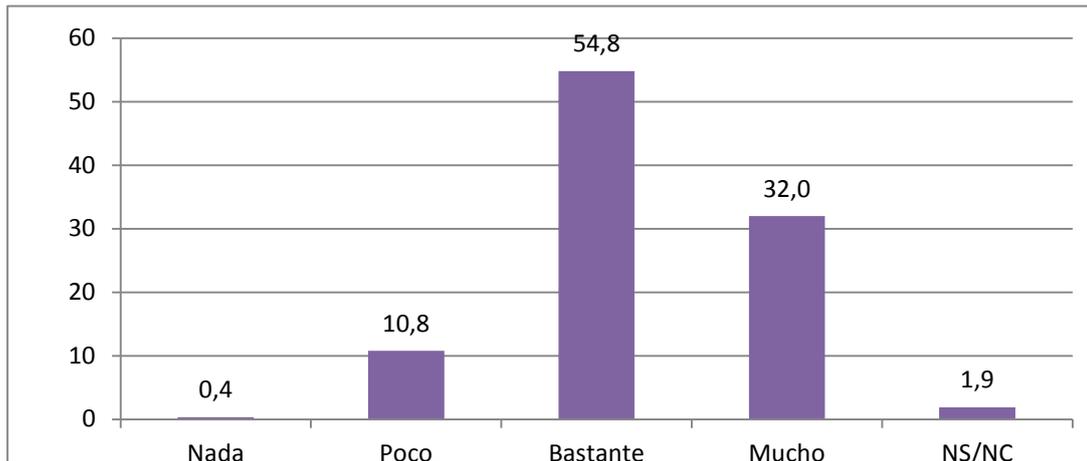
Por otra parte, se ve que la amplia mayoría de docentes (por encima del 70%) reconoce que en sus centros educativos tiene fuerte presencia el trabajo del *respeto ante las diferencias personales por razones diversas*, la *resolución pacífica de conflictos* y la *solidaridad y cooperación*.

Si se atiende a las diferencias que hay según la **etapa** educativa en la que estén los profesores, se observa que ésta es inversamente proporcional a la medida en que reconocen que en su centro se trabajan el *esfuerzo* y la *interculturalidad*. En otras palabras, mientras que un alto porcentaje de los docentes de infantil reconoce que se trabaja *mucho* o *bastante* el *esfuerzo* y la *interculturalidad* (55,6% y 70,4%, respectivamente), estos valores bajan en primaria (52,1% y 62%), ESO/Bachillerato (21,3% y 51,5%), y en CFGM/PCPI (15,4% y 38,5%).

Si se ponen en relación estos resultados con los comentados anteriormente, resulta llamativo que si bien el 40,9% de los profesores considera que el *esfuerzo personal* es una de las tres cualidades más importantes que deben desarrollar sus alumnos, este valor es de los que menos se trabaja en sus centros.

Por otra parte, resulta alentador comprobar que el conjunto de valores que los docentes esperan que sus alumnos hayan adquirido al finalizar su escolarización (relacionados con la cooperación, solidaridad, compromiso social y espíritu crítico) son, de hecho, los que identifican que más se trabajan en sus centros.

Complementariamente a esta información, se preguntó al profesorado en qué medida consideran que sus valores personales están presentes en los centros en los que trabajan.



Gráfica 5. Respuestas del profesorado ante la pregunta '¿En qué medida consideras que tus valores personales están presentes en tu centro?', en porcentaje

Tal y como se aprecia en la gráfica, una gran mayoría (86,8%) de los docentes de FUHEM afirma que sus valores personales están presentes en el centro educativo en el que trabaja.

Si se atiende a las respuestas que dieron ante esta pregunta los **orientadores y profesorado de apoyo**, se puede observar que el porcentaje de ellos que señala que sus valores están presentes en su centro educativo es incluso mayor (97,1%).

Respecto a esta pregunta, no se encuentran diferencias relevantes en función del centro al que pertenece el profesor. En el caso de las **etapas** educativas, no hay grandes diferencias en términos globales, aunque sí en el grado en que se muestran más o menos enfáticos al respecto, mucho mayor en Infantil y Primaria.

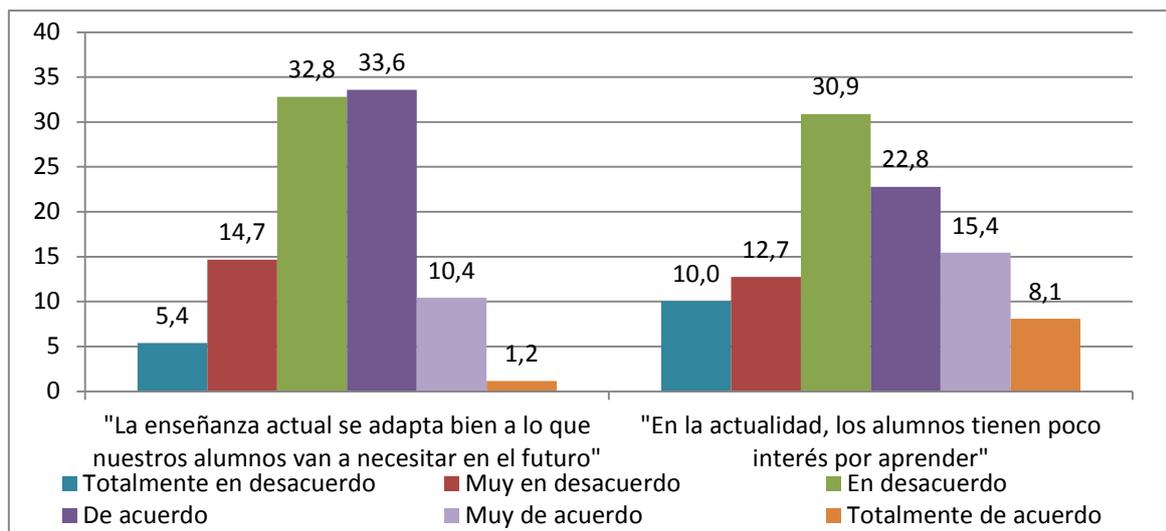
Con el objetivo de favorecer un espacio en el que los profesores pudieran completar o matizar su posición ante la educación en valores, en el cuestionario se planteó una pregunta abierta, en la que se proponía al profesorado: 'Teniendo en cuenta los retos actuales y las demandas de las familias y del entorno (laboral, económico, social, medioambiental, etc.) y las necesidades de tus alumnos, añade otros rasgos, características o valores que deberían transmitirse o matiza alguno de los anteriores'. A continuación recogemos las principales respuestas que dieron ante esta pregunta:

- ✿ Un aspecto que bastantes profesores señalan es que debe existir coherencia entre los principios y valores en la teoría y en la práctica, entre los que se promulgan en el centro y la vida que se vive. Algunos indican que no siempre hay suficiente acuerdo en el propio centro entre lo que se dice y lo que se hace. El trabajo sobre valores debería formar parte del día a día en el aula y no sólo en momentos puntuales y fuera del aula y debiera velarse porque exista en el alumnado una progresiva coherencia entre los valores aprendidos y los comportamientos habituales.
- ✿ Sostenibilidad ambiental, respeto al medio ambiente, educación para una vida sostenible, economía solidaria, interdependencia mundial, consumo crítico y responsable, reciclaje. Algunos señalan la prioridad de iniciar un tratamiento de los valores consumistas, que se refuerce el valor del saber frente al consumismo, que el consumo responsable se aplique también al material e instalaciones del propio centro, que se desmitifiquen las 'marcas' o que se hagan talleres relacionados con el respeto y cuidado del medio ambiente. Igualmente hay referencias al cuidado del entorno, las instalaciones y los materiales o al buen uso del dinero.
- ✿ Solidaridad, igualdad, no discriminación, integración, interculturalidad. Se insiste en reforzar aquellos aspectos que compensen la actitud individualista así como la superación de estereotipos: igualdad de oportunidades, igualdad de género, diversidad sexual, valoración de la diferencia y respeto hacia el diferente, reforzar más las diferencias personales no sólo por razones sociales sino por características individuales, incorporación real y vivencial de la diversidad como enriquecimiento para todos. Algunos profesores plantean que se acerque el concepto de solidaridad al entorno cercano de los alumnos con problemas reales de hoy, o un compromiso más claro hacia los desfavorecidos (colaboración con los más necesitados, campañas y compromisos a largo plazo, vivencias de voluntariado con personas dependientes, presencia en comedores sociales, hospitales, residencias). También se propone hacer juegos que fomenten la colaboración y la solidaridad.
- ✿ Conocer otras realidades, interés por la situación social actual, y un mayor compromiso social con participación en la vida de su entorno: instituciones del barrio, asociaciones culturales, ONG. Conciencia de los derechos y deberes que se tienen como ciudadanos.
- ✿ Valor de la disciplina, el orden y las normas de convivencia. Reforzar el trabajo sobre resolución de conflictos, tratamiento de los problemas de manera grupal y la transmisión de las normas básicas de convivencia en el entorno familiar y escolar.
- ✿ Respeto, compañerismo, cooperación. Se hace referencia al respeto a los compañeros y profesorado pero también a cuantos trabajan en el centro, así como respecto de los materiales comunes y ajenos, además a la cooperación entre compañeros y entre alumnado y docentes. Se señala la importancia del compañerismo frente a la

competitividad y el afianzamiento del sentimiento social de grupo. Por otra parte, se resalta la interiorización del trabajo en equipo y su valoración así como el incremento del trabajo colaborativo.

- ✿ Habilidades sociales y comunicativas: empatía, capacidad de escucha, de diálogo, de participación, de negociación. Son numerosos los profesores que confieren a la empatía un papel fundamental en la formación de su alumnado.
- ✿ Educación emocional, inteligencia emocional, aprender a conocer y gestionar nuestras emociones. Son bastantes quienes ven necesaria una mayor dedicación al desarrollo emocional, que debería trabajarse en todas las etapas dentro del plan de convivencia del centro.
- ✿ Asunción de las responsabilidades. Debería reforzarse la responsabilidad ante las propias actuaciones, ante el trabajo, en el uso responsable de las TIC e insistir en la conciencia de las consecuencias de sus actos y en la autocrítica. Hay quien indica que estos aspectos deben trabajarse en colaboración con las familias.
- ✿ Autoestima, seguridad en las propias capacidades, autoconfianza, creatividad para encontrar soluciones.
- ✿ Autonomía, sentido crítico, curiosidad y capacidad de esfuerzo personal, para el trabajo, para conseguir metas e ilusiones. Espíritu de superación, constancia, motivación y disposición para aprender, valoración de las clases, satisfacción por el trabajo bien hecho, tolerancia a la frustración.
- ✿ Aunque con un carácter minoritario, también se mencionan otros valores en los que debiera insistirse en los centros: la laicidad, una apuesta más decidida por la ciencia o promover en mayor medida el sentido de pertenencia y la identificación con el colegio por parte de todos.

Por último, se plantearon dos cuestiones relativas al modo en que los docentes perciben al alumnado y a la educación en la actualidad. En la siguiente gráfica se puede observar las respuestas dadas por los profesores.



Gráfica 6. Grado de acuerdo del profesorado ante las dos afirmaciones, en porcentaje

Tal y como puede observarse, algo más de la mitad (52,9%) del profesorado de centros de FUHEM considera que la enseñanza actual no se adapta bien a lo que los alumnos necesitarán en el futuro. Por otro lado, más de la mitad de los profesores (53,7%) se muestran en desacuerdo ante la afirmación de que los estudiantes tienen poco interés por aprender, aunque se observa una mayor heterogeneidad en sus opiniones en lo que a esta cuestión respecta. Aunque en porcentaje menor, no debe dejarse pasar el dato de que un 46,3 % del profesorado alude a la falta de interés del alumnado. Se trata de una percepción preocupante por las consecuencias en las expectativas y en los propios procesos de planificación.

Se observan diferencias entre las **etapas** educativas en las respuestas que dan ante estas dos afirmaciones. Por un lado, mientras que el profesorado de infantil (53,7%) y primaria (62%) sí cree que *las enseñanzas se adaptan a las necesidades de los alumnos*, es bastante menor el porcentaje de docentes de ESO/Bachillerato (36%) y CFGM/PCPI (38,5%) que está de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, mientras que un porcentaje bajo de profesores de infantil (22,2%) y primaria (29,6%) están de acuerdo con la afirmación de que *los alumnos tienen poco interés por aprender*, los valores aumentan considerablemente en ESO /Bachillerato (63,2%) y CFGM/PCPI (84,6%).

Al atender a las diferencias entre **centros**, se observa que mientras que la mayor parte de los docentes de Hipatia (53,2%), Lourdes (57,4%) y Montserrat (61,3%) manifiestan su desacuerdo ante la afirmación de que *los alumnos tienen poco interés por aprender*, sólo el 27,6% de los profesores de Santa Cristina lo hacen.

Por todo lo comentado, en lo que respecta a la opinión del profesorado sobre la educación en valores en sus centros, se puede resumir que:

Una gran mayoría de los docentes de FUHEM afirma que sus valores personales están presentes en el centro educativo en el que trabajan.

Los profesores desean prioritariamente que sus alumnos adquieran valores relacionados con la capacidad de diálogo y cooperación, el sentido crítico, la solidaridad y compromiso social y el esfuerzo personal.

Justamente son estos valores (excepto el esfuerzo personal), junto con la resolución pacífica de conflictos y el respeto ante la diversidad, los valores que el profesorado considera que más se trabaja en los centros de FUHEM.

Más allá de lo que de hecho se trabaja en los centros, el profesorado insiste en reforzar valores vinculados a la sostenibilidad medioambiental, la coherencia entre los valores promulgados y ejercidos, participación en su entorno y compromiso social, cooperación, habilidades sociales, educación emocional y asunción de responsabilidades, entre otros.

La mayor parte del profesorado cree que las enseñanzas actuales no se ajustan a lo que el alumnado necesitará en el futuro y, aunque la mayoría no considera que los alumnos tengan poco interés por aprender, cerca de la mitad del profesorado pone en duda este interés. Cabe destacar que la mayor parte de los docentes de ESO, bachillerato y CFGM/PCPI son los que creen que las enseñanzas actuales no se ajustan a lo que el alumnado necesitará en el futuro y, además, que el alumnado tiene poco interés por aprender. Sin embargo, más de la mitad del profesorado de educación infantil y primaria cree que las enseñanzas sí se ajustan a las necesidades futuras y, pocos consideran que el alumnado tenga poco interés por aprender.

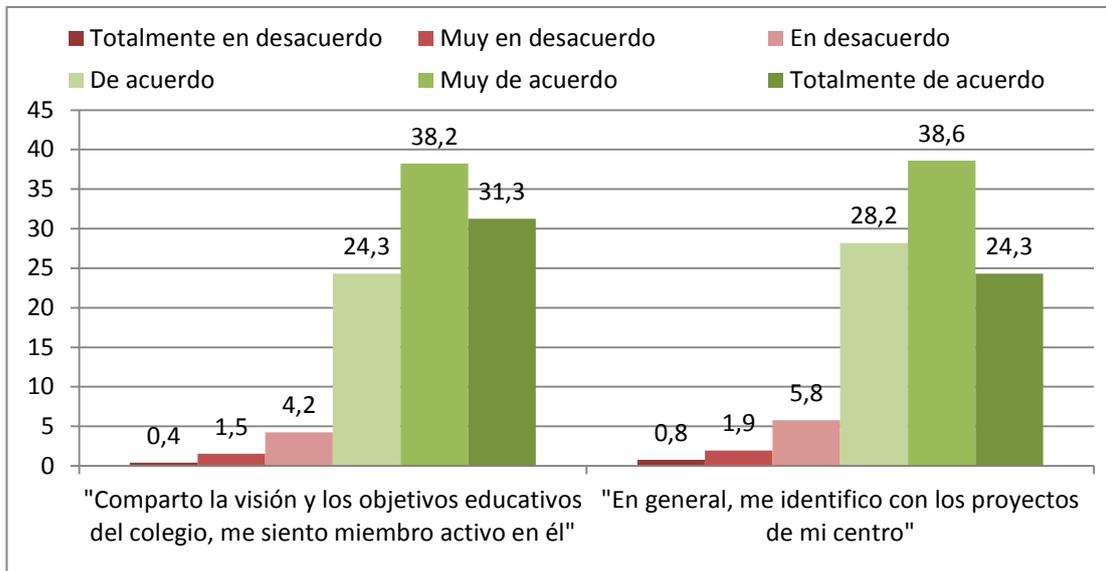
2.2. Procesos de centro

En el cuestionario se dedicó un conjunto de preguntas a conocer la opinión del profesorado de FUHEM sobre los procesos de centro. Se han agrupado sus respuestas en cuatro grandes ámbitos que, si bien están relacionados entre sí, se irán comentando por separado.

2.2.1. Identificación, objetivos e información

El primer ámbito al que se hará referencia es el relativo al conocimiento y nivel de identificación que el profesorado siente con sus centros educativos, así como a la opinión que tienen sobre los procesos de información y comunicación que tienen lugar en ellos.

Para conocer la medida en la que los docentes se identifican con la visión, objetivos y proyectos que se desarrollan en sus centros, se les pidió que señalaran su grado de acuerdo ante las dos afirmaciones que se expresan en la gráfica.



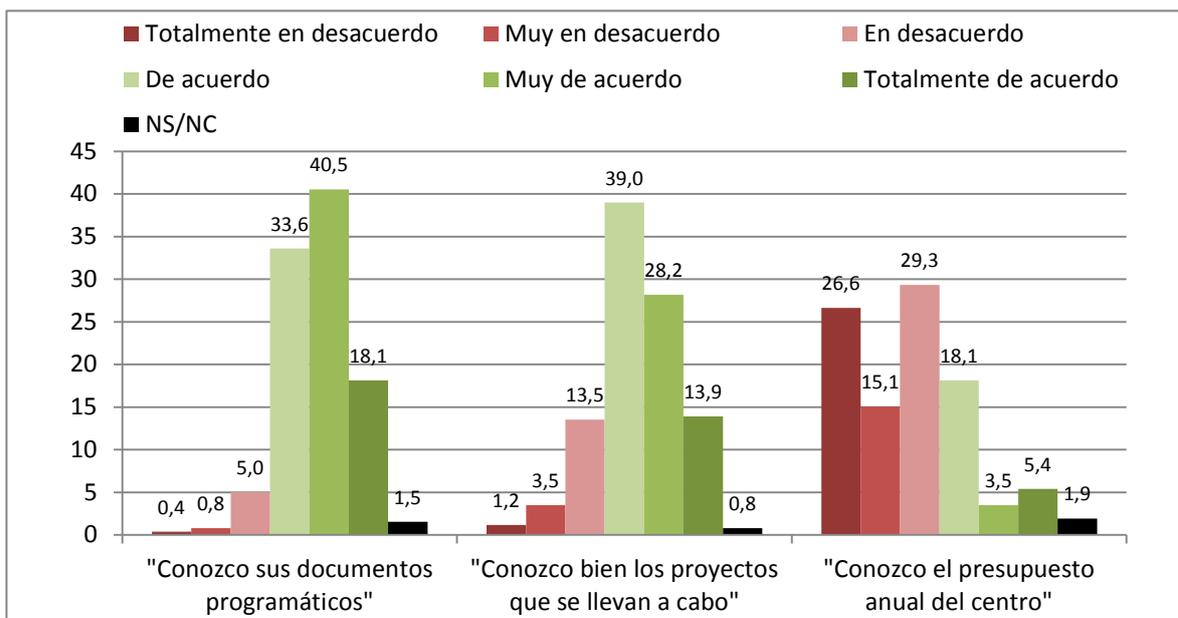
Gráfica 7. Grado de acuerdo del profesorado ante las dos afirmaciones, en porcentaje

Casi la totalidad del profesorado de FUHEM afirma sentirse miembros activos de sus centros, al compartir su visión y objetivos educativos (93,8%), así como identificarse con los proyectos que en él se llevan a cabo (91,1%). Siendo ambas afirmaciones compartidas por la gran mayoría del profesorado, se observa que los docentes de FUHEM se sienten ligeramente más identificados con la visión y objetivos de sus centros, que con los proyectos concretos que se llevan a cabo, ya que es mayor el porcentaje de docentes que se muestran *totalmente de acuerdo* con la afirmación.

Ante estas preguntas no se observan diferencias relevantes en función del centro en el que trabajan, ni en función de la etapa a la que pertenecen.

Al atender a las diferencias entre el conjunto del profesorado y aquellos que son miembros del **equipo directivo y de coordinación**, se observa que mientras que un 69,5% del profesorado está *muy totalmente de acuerdo* con la afirmación 'comparto la visión y los objetivos educativos del colegio, me siento miembro activo en él', en el caso de los directores y coordinadores, este porcentaje asciende al 80,6%.

Una vez conocida la identificación con sus centros, se les pidió a los docentes que manifestaran su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, relativas al nivel de conocimiento que tienen sobre los documentos, proyectos y presupuesto de sus respectivos centros.



Gráfica 8. Grado de acuerdo del profesorado ante las tres afirmaciones, en porcentaje

Como se puede observar en la gráfica, una muy amplia mayoría del profesorado señala que conoce los documentos programáticos de su centro (92,3%) y los proyectos que en él se llevan a cabo (81,1%). Sin embargo, en lo que respecta al presupuesto anual, sólo un 27% de los docentes afirman conocerlo y, de los que afirman no conocerlo, el 26,6 % lo afirma con gran rotundidad.

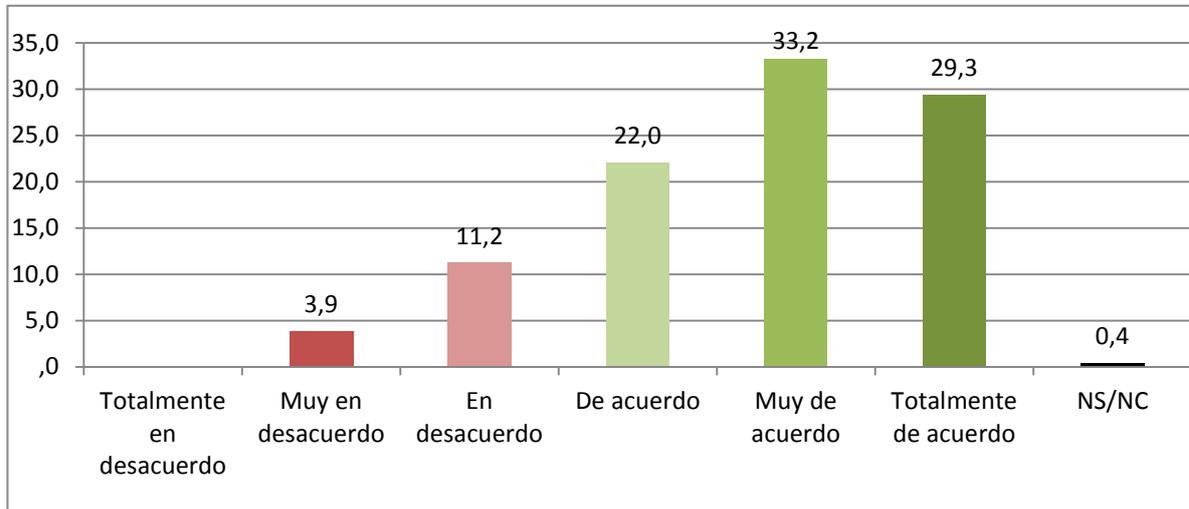
Al atender a las diferencias por **centro**, se observa que es Santa Cristina el centro cuyos profesores sienten que tienen más información sobre sus documentos (96,6%), proyectos (96,6%) y presupuesto (41,4%).

Comparando las distintas **etapas**, se advierte, aunque el nivel es alto en todos los casos, que el profesorado de CFGM/PCPI es quien menos conoce los documentos programáticos de su centro (76,9%) y los proyectos que en él se llevan a cabo (69,2%).

Si se comparan las respuestas con las que dan los **orientadores y profesorado de apoyo**, resulta llamativo que el porcentaje de ellos que indica desacuerdo ante la afirmación 'conozco el presupuesto anual del centro' es bastante mayor (88,2%).

Al comparar las respuestas del profesorado con las de los miembros del **equipo directivo o de coordinación**, se observa que éstos tienen un conocimiento mayor sobre sus centros escolares. En concreto, en lo relativo a los *proyectos que se llevan a cabo* en el centro, el porcentaje que afirma conocerlo asciende al 93,5%, frente al 81,1% de todo el profesorado. Por último, el 50% de los directores y coordinadores afirman *conocer el presupuesto anual*, mientras que en el caso del conjunto de los docentes este porcentaje es del 27%.

También relacionado con el nivel de información que tienen los profesores, se les pidió que señalaran su grado de acuerdo con la afirmación 'Se me informa adecuadamente de los temas importantes que me conciernen como profesor/a del centro'. Como se ve a continuación, un 84,6% de los docentes muestran su acuerdo con la afirmación.

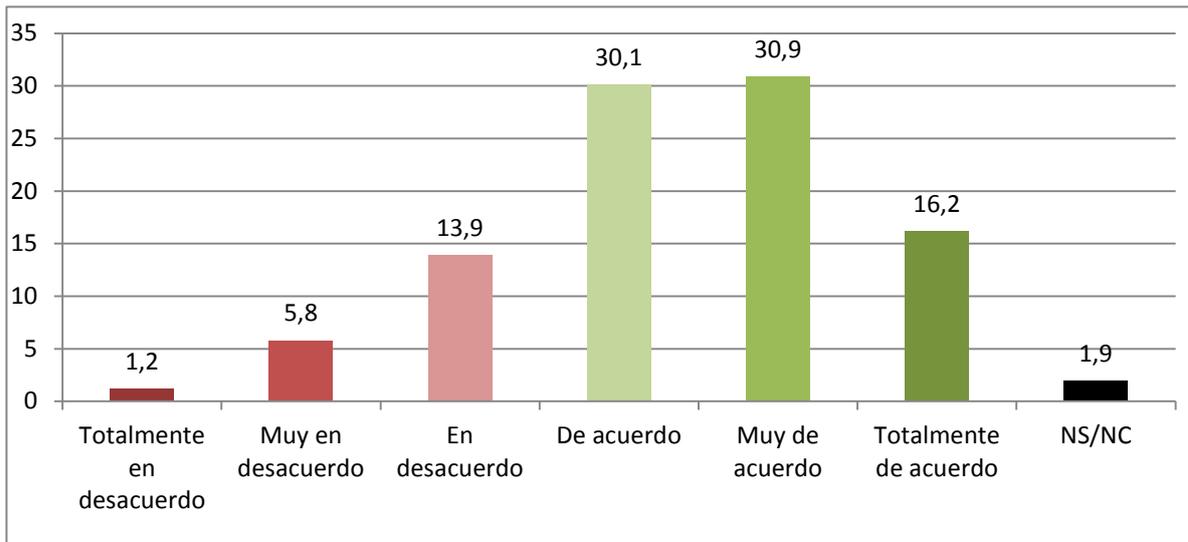


Gráfica 9. Grado de acuerdo del profesorado ante la afirmación 'Se me informa adecuadamente de los temas importantes que me conciernen como profesor/a del centro', en porcentaje

También ante esta pregunta se observan diferencias entre **centros**, volviendo a ser Santa Cristina el centro con un mayor porcentaje de docentes que consideran que se les informa adecuadamente de los temas importantes (96,6%). Respecto a las **etapas** educativas, se puede ver una fuerte diferencia entre el grado de acuerdo con la afirmación que manifiestan los profesores de CFGMI/PCPI (46,2%), al compararlo con el que señalan los de infantil (83,3%), primaria (90,1%) o ESO/Bachillerato (83,1%).

Al atender a las respuestas que dan los miembros del **equipo directivo y de coordinación** ante esta pregunta, se observa que el porcentaje de ellos que muestra acuerdo ante esta afirmación (96,8%) es aún mayor que el del conjunto del profesorado.

Complementariamente, se pidió a los profesores que valoraran los cauces de información y notificación que existen en sus centros para facilitar la comunicación con el profesorado.



Gráfica 10. Grado de acuerdo del profesorado ante la afirmación 'Considero que los cauces de notificación o información para facilitar la comunicación con los profesores son adecuados y suficientes', en porcentaje

En la gráfica se puede observar que la mayor parte de los docentes (77,2%) considera que éstos son adecuados y suficientes. Al comparar estos resultados con los que dan los miembros del **equipo directivo y de coordinación**, se observa que éstos muestran bastante más acuerdo con la afirmación (90,3%). Si se comparan los **centros**, se advierte que son los docentes de Santa Cristina quienes más acuerdo muestran (86,2%), y los del Montserrat quienes lo muestran en menor medida (70,7%).

Por todo lo que se ha ido señalando se puede concluir que:

Casi la totalidad de los docentes de FUHEM comparte la visión y objetivos educativos de su centro, y se siente identificada con sus proyectos.

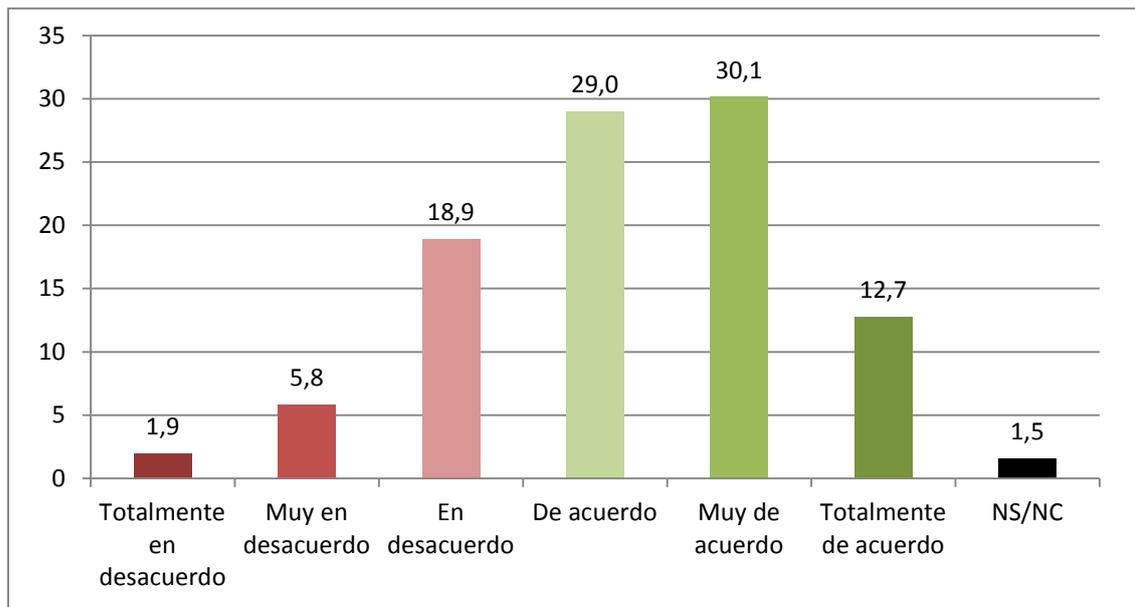
La mayoría considera que se le informa de los temas importantes que le conciernen, y considera que los cauces de información de su centro son adecuados y suficientes. Aunque minoritario, es importante tener en cuenta el dato de que cerca de una quinta parte del profesorado no se siente bien informado y/o considera los cauces inadecuados.

La mayor parte de los profesores afirma tener conocimiento de los documentos programáticos y proyectos de sus centros, aunque no de su presupuesto anual.

2.2.2. Organización y Coordinación

El segundo ámbito que se ha analizado está relacionado con la opinión que los profesores tienen sobre la organización y coordinación de sus respectivos centros.

Para conocer la opinión que tienen los docentes de FUHEM sobre la organización de su centro, se les pidió que indicaran su grado de acuerdo ante la afirmación ‘La organización del centro facilita claramente mi trabajo’

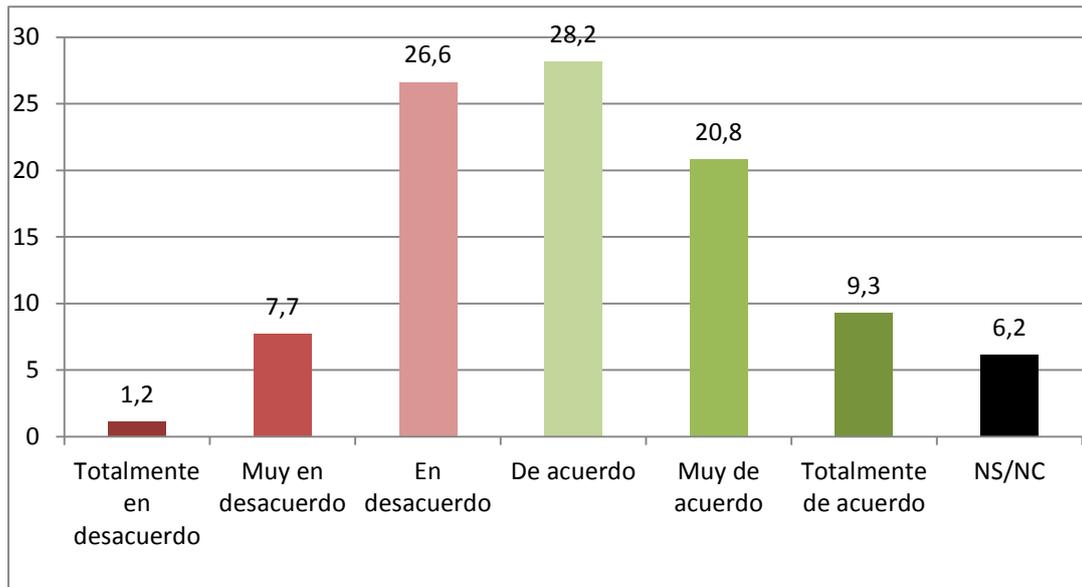


Gráfica 11. Grado de acuerdo del profesorado ante la afirmación ‘La organización del centro facilita claramente mi trabajo’, en porcentaje

Como se ve en la gráfica, el 71,8% del profesorado considera que, efectivamente, la organización de su centro facilita su trabajo. Ante esta cuestión, se observan diferencias entre **centros**, siendo Santa Cristina el centro que más acuerdo muestra (89,7%), y el Montserrat el que menos (65,3%). Respecto a las diferencias por **etapas**, quienes más perciben que la organización de su centro facilita su trabajo son los docentes de primaria (84,5%), seguidos de los de infantil (74,1%), ESO/Bachillerato (66,2%) y CFGM/PCPI (61,5%). Si se atiende a las respuestas de los miembros del **equipo directivo y de coordinación**, se observa que se muestran más optimistas al respecto (83,9 %).

Reuniones de coordinación

También se ha querido conocer el tipo de contenido que prevalece en las reuniones de coordinación.

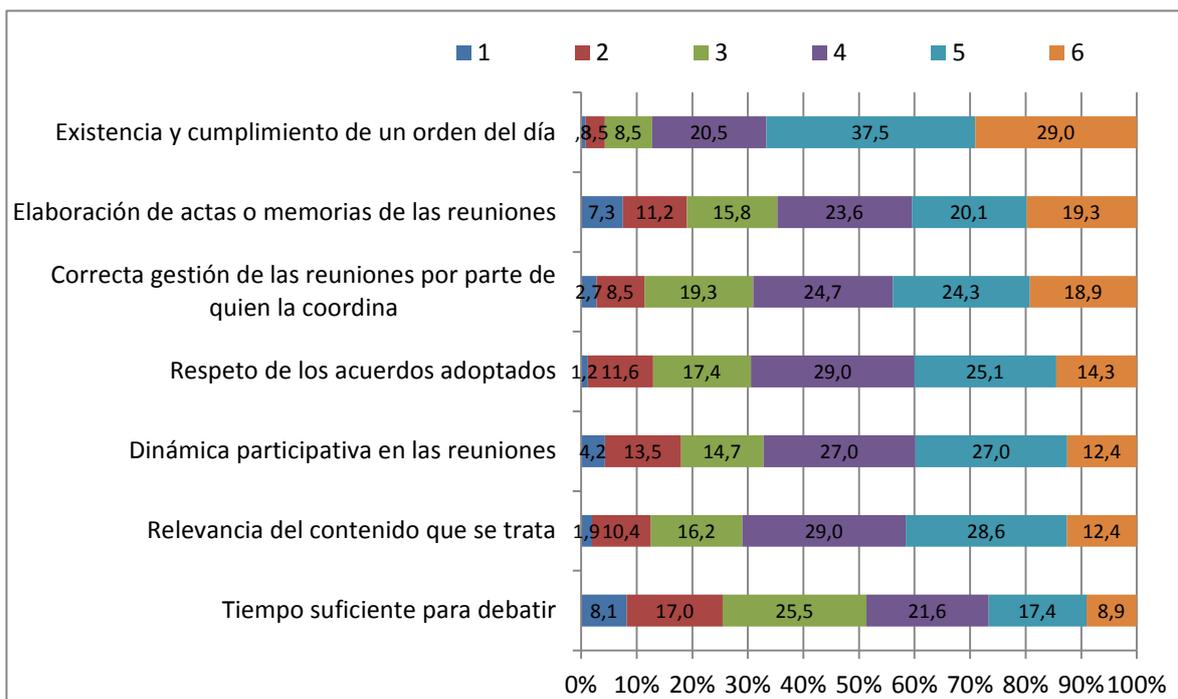


Gráfica 12. Grado de acuerdo del profesorado ante la afirmación 'En las reuniones de coordinación, suele primar el contenido informativo por encima del contenido pedagógico', en porcentaje

Como se puede observar en la gráfica, más de la mitad del profesorado (58%) indica que en las reuniones de coordinación suele primar el contenido de tipo informativo sobre el pedagógico. No obstante, como se verá a continuación, la relevancia del contenido que se trata en ellas está bien valorado por la mayor parte de docentes.

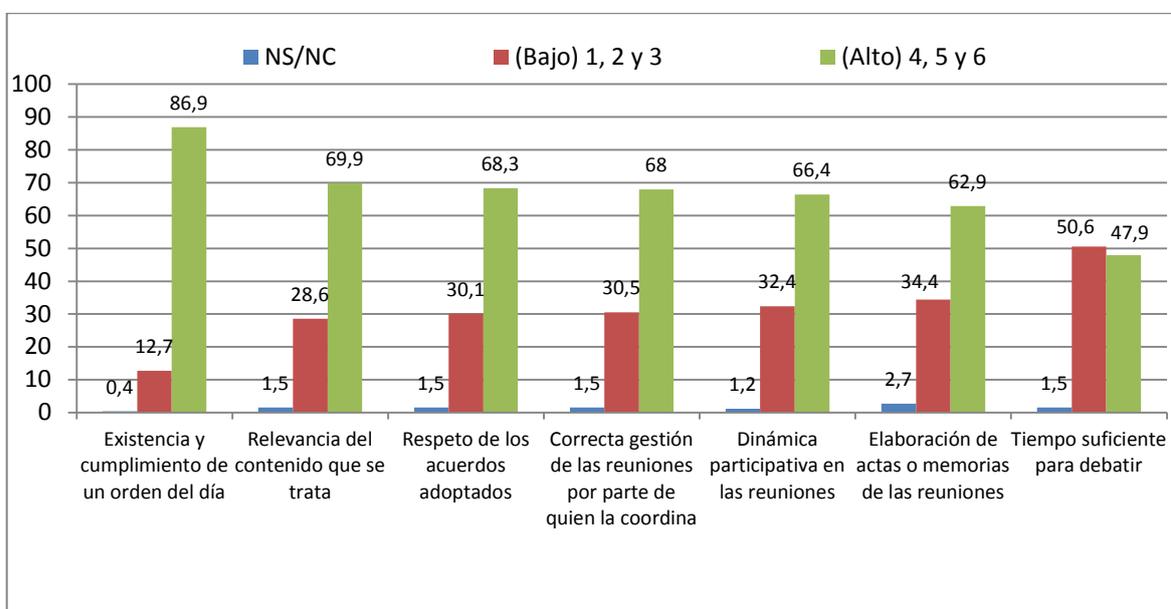
Al observar la respuesta de los distintos **centros**, se observa que Montserrat (66,7% de acuerdo) es el que más detecta este predominio del contenido informativo, e Hipatia el que menos (59%). En relación con las **etapas** educativas, quienes más señalan el predominio de contenido informativo son los profesores de primaria (70,4%) y CFGM/PCPI (69,2%), mientras que quienes menos lo perciben son los docentes de ESO /Bachillerato (59,6%) e infantil (48,1%). Aunque no existen diferencias demasiado relevantes, se observa que los **orientadores y profesorado de apoyo** detectan en mayor medida esta primacía del contenido informativo (el 64,7% de ellos se muestra de acuerdo con la afirmación), mientras que los miembros del **equipo directivo y de coordinación** son quienes menos lo perciben de ese modo (el porcentaje se reduce al 51,6%)

También relacionado con las estructuras de coordinación (claustro, coordinación de etapa, de ciclo, de departamento), se ha querido conocer la opinión que los profesores tienen sobre distintos aspectos de las mismas. Para ello, se les propuso un listado de cuestiones relativas a las estructuras de coordinación de sus centros, que debían valorar de 1 a 6. En la gráfica 13 se observa que lo que más valoran los docentes de FUHEM es la *existencia y cumplimiento de un orden del día*, mientras que lo que peor valoran es lo relativo al *tiempo suficiente para debatir*. En los restantes aspectos que se les han propuesto, se puede observar bastante diversidad en las respuestas.



Gráfica 13. Valoración del profesorado sobre distintos aspectos de las estructuras de coordinación, en porcentaje

Para poder interpretar mejor estos resultados, agruparemos estas mismas respuestas de un modo diferente: por un lado las puntuaciones 1, 2 y 3, asumiendo que aglutinan al conjunto del profesorado que valora negativamente estos aspectos, por otro las puntuaciones 4, 5 y 6, como aquellas que indican una valoración positiva (gráfica 14).



Gráfica 14. Valoración del profesorado sobre distintos aspectos de las estructuras de coordinación, en porcentaje

A partir de estos resultados, se puede señalar que, en términos generales, la mayoría de los docentes de FUHEM valoran positivamente todos los aspectos que se propusieron,

relativos a las estructuras de coordinación. Sólo se encuentra una excepción en lo que respecta al *tiempo suficiente para debatir*. Es este el único aspecto que más de la mitad de los profesores valoran con bajas puntuaciones. En contraposición, se observa que lo que más valoran los docentes de FUHEM de las reuniones de coordinación es la *existencia y cumplimiento de un orden del día*.

Resulta interesante destacar que los aspectos que mejor se valoran son, en general, los relativos a planificación y seguimiento de las reuniones (orden del día, relevancia de los contenidos que se tratan, respeto de los acuerdos adoptados). En cambio, aquellos que peor valoran los docentes son los que se refieren a la propia dinámica de la reunión (correcta gestión, dinámica participativa o tiempo suficiente para debatir).

Al analizar las diferencias que dan los docentes en función del **centro** al que pertenecen, se observa que por lo general quienes más satisfechos se muestran con las estructuras de coordinación son los docentes de Santa Cristina, mientras que quienes peor las valoran son los de Montserrat.

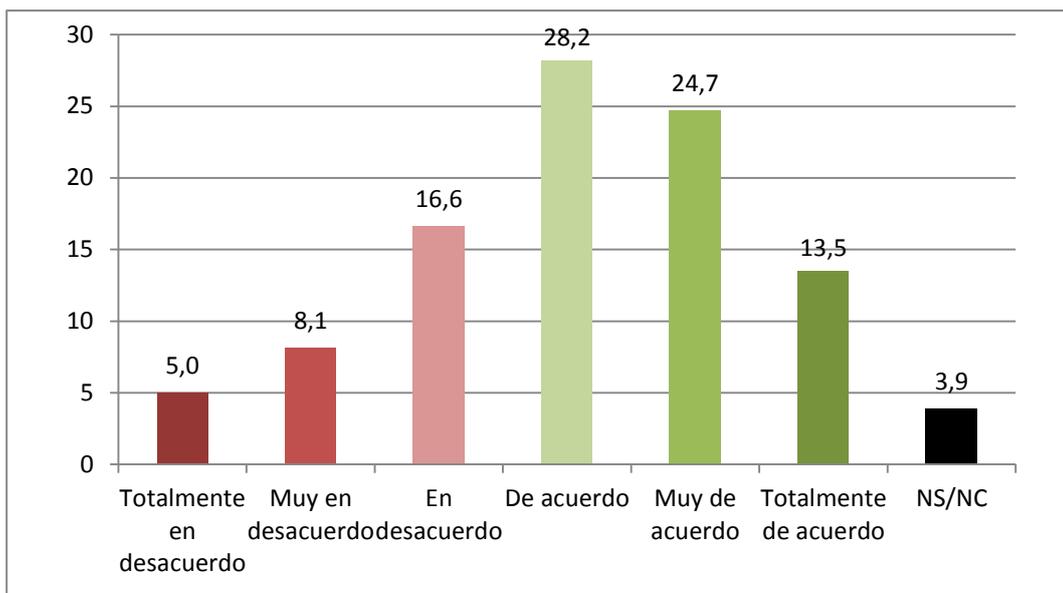
En relación con las **etapas**, es interesante destacar que los profesores de primaria son los que mejor valoran todas las cuestiones relativas a la dinámica de las reuniones (*tiempo suficiente para debatir, dinámica participativa y correcta gestión por parte de quien la coordina*) y que los docentes de CFGM/PCPI son quienes peor valoran algunos aspectos, a excepción de la *existencia y cumplimiento de un orden del día*, aspecto en el cual son quienes mayor satisfacción manifiestan.

Al analizar las respuestas que dieron los miembros del **equipo directivo y de coordinación** ante esta pregunta, se observa que valoran todos los aspectos de coordinación con mejores puntuaciones que el conjunto del profesorado.

Si se atiende a las respuestas dadas por los **orientadores y profesores de apoyo**, se observa que sus valoraciones son muy similares a las del conjunto de los docentes, a excepción de lo relativo al *tiempo suficiente para debatir*, aspecto que los orientadores y profesorado de apoyo valoran bastante peor que el resto de sus compañeros (sólo un 35,3% de ellos da una valoración mayor que 3).

Figuras de coordinación

En lo que respecta a las figuras de coordinación, se ha pedido a los profesores que indicaran en qué medida creen que las personas que tienen responsabilidades de coordinación son elegidas adecuando las funciones a sus capacidades. En la siguiente gráfica se pueden ver sus respuestas.



Gráfica 15. Grado de acuerdo del profesorado ante la afirmación 'Las personas que tienen responsabilidades de coordinación se suelen elegir adecuando las funciones a sus capacidades', en porcentaje

Se aprecia que dos terceras partes del profesorado (66,2%) están de acuerdo con la afirmación que se plantea, aunque se observa bastante heterogeneidad en sus opiniones. Casi el 30 % se muestra claramente disconforme: aunque no es la proporción mayoritaria, este dato debe ser tenido muy en cuenta.

A este respecto, hay diferencias por **centros**, siendo los docentes de Santa Cristina (89,7%) quienes más acuerdo muestran ante esta afirmación, comparados con los de Lourdes (68,9%), Hipatia (61,7%) y Montserrat (61,3%). También hay diversidad en sus respuestas, en función de la **etapa** a la que pertenezca el docente. Quienes más asumen que las funciones de los coordinadores se adecúan a sus capacidades son los profesores de primaria (77,5%), seguidos de los de infantil (72,2%), ESO/Bachillerato (61%) y CFGM/PCPI (53,8%). Los **miembros del equipo directivo y de coordinación**, por su parte, muestran mayor acuerdo con la afirmación (79%) que el conjunto del profesorado.

Aunque en el siguiente apartado se retomará esta cuestión, cabe señalar aquí que el 62,2% de los docentes afirma que *nunca* se tiene en cuenta su opinión para el nombramiento de coordinadores (de ciclo o departamento).

También se quiso averiguar cuáles son las figuras que ostentan liderazgo pedagógico en su centro, así como en quiénes se apoyan cuando tienen alguna dificultad. En las siguientes gráficas aparecen las respuestas de los docentes ante las dos cuestiones.

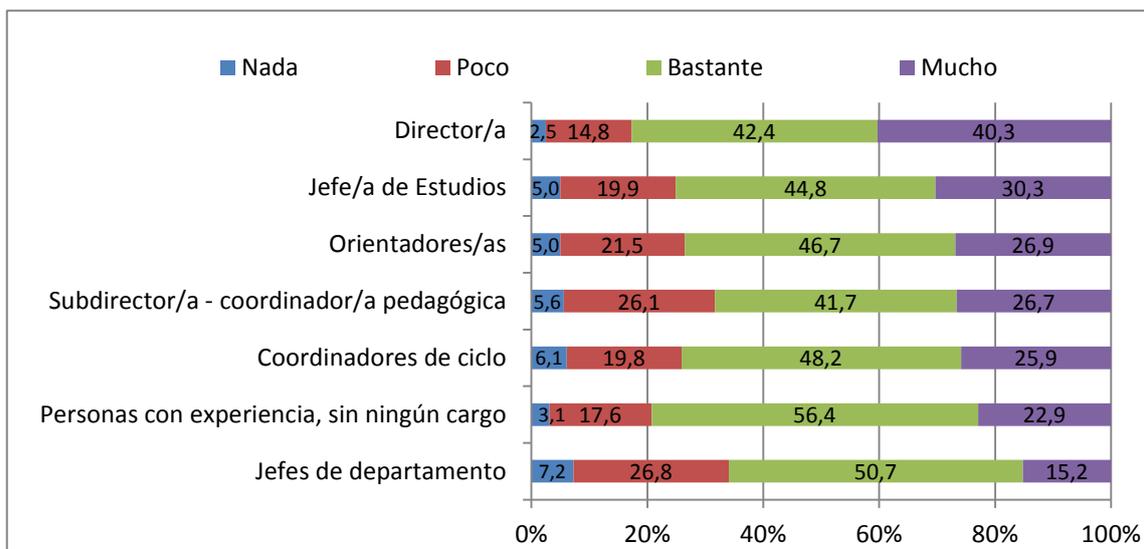


Gráfico 16. Medida en que las distintas figuras ostentan liderazgo pedagógico en el centro, según el profesorado, en porcentaje.

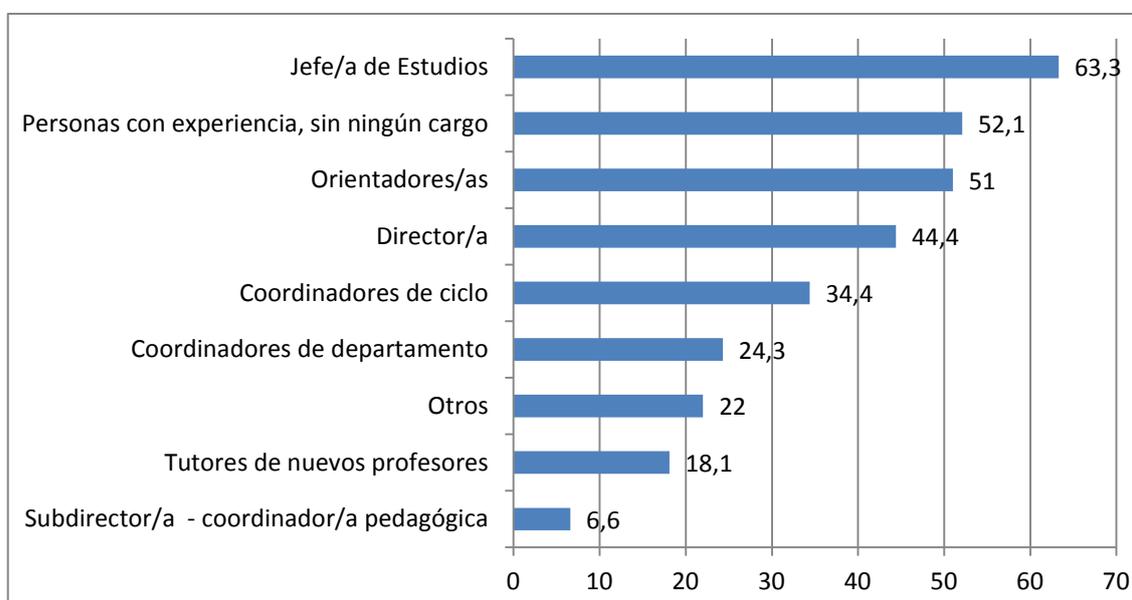


Gráfico 17. Figuras en las que el profesorado se apoya cuando tiene dificultades, en porcentaje

Se pueden destacar varios aspectos de estos resultados². Por una parte, se observa que la mayor parte del profesorado de FUHEM considera que el/la director/a (82,7%) ostenta *mucho* o *bastante* liderazgo pedagógico. A esta figura le siguen los/las jefes/as de estudio (75,1%) y orientadores/as (73,6%).

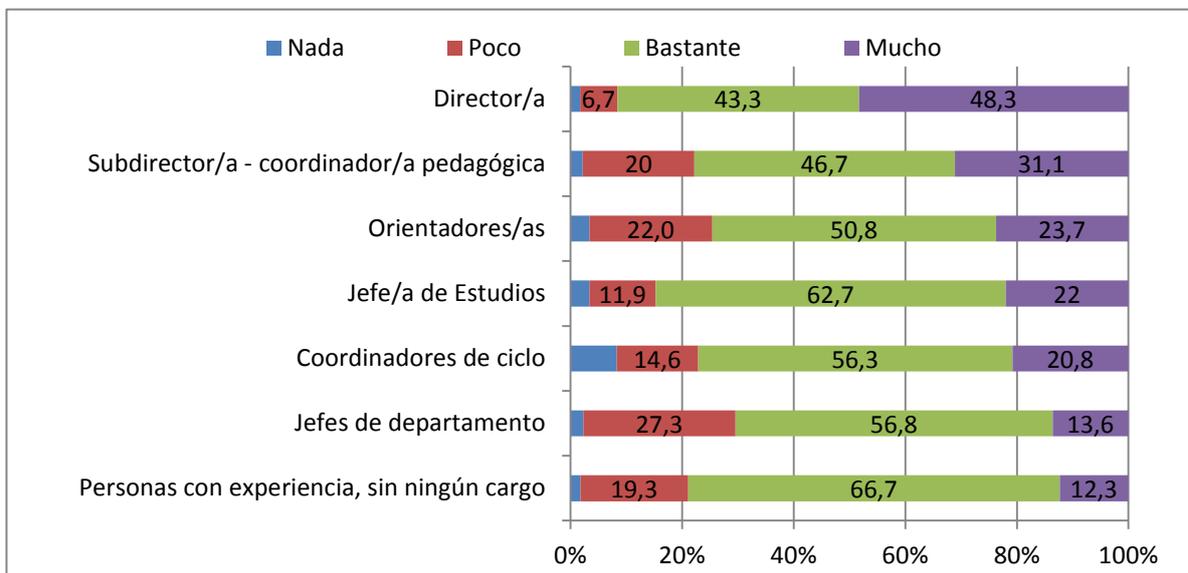
Resulta interesante destacar que aunque el profesorado atribuye a los directores/as un mayor liderazgo, menos de la mitad (44%) señala que se apoya en ellos cuando se encuentra con dificultades. No sucede igual con los jefes de estudios, quienes, además de ostentar liderazgo, son la principal figura a la que el profesorado recurre (63,3%).

² En el caso de la pregunta sobre el liderazgo pedagógico, y debido a que un alto porcentaje de profesores no valoraron a algunas de las figuras (al desconocerlas, por ser específica de etapas educativas), se ha calculado el porcentaje de respuestas respecto al total de profesores que sí contestaron.

Por otra parte, quienes menos ostentan liderazgo pedagógico, según los profesores, son los jefes/as de departamento, siendo un 34% de los docentes los que creen que éste es *poco* o *ninguno*. Además, menos de una cuarta parte de los profesores se apoya en ellos cuando tienen un problema.

A partir de estos resultados, se hace evidente que en los centros existe un conjunto de profesionales con experiencia que, a pesar de no tener ningún cargo, ostentan *bastante* o *mucho* liderazgo pedagógico (79,3%) y en los que más de la mitad del profesorado se apoya cuando tiene dificultades (52,1%).

En lo relativo al liderazgo pedagógico, resulta interesante comparar la perspectiva que tiene el conjunto del profesorado, respecto a la que tienen las personas que forman parte del **equipo de dirección y coordinación de los centros**. En la siguiente gráfica se puede observar la respuesta que este conjunto de profesionales dieron.



Gráfica 18. Medida en que las distintas figuras ostentan liderazgo pedagógico en el centro, según el equipo directivo y de coordinación, en porcentaje

Al comparar los resultados de esta gráfica con los que se presentaron anteriormente sobre el conjunto del profesorado, se observa que también para los miembros del equipo directivo y de coordinación la figura que más liderazgo pedagógico ostenta es el *Director*.

Al atender a las figuras en las que se apoyan las personas que forman parte del equipo directivo y de coordinación cuando tienen dificultades, no se observan diferencias relevantes respecto a la opinión del conjunto del profesorado.

Cabe señalar de estos resultados la importancia que tienen, también para el equipo directivo y de coordinación de los centros FUHEM, algunas personas con experiencia, pero que no ocupan ningún cargo.

Para las dos preguntas planteadas –relativas a quién ostenta liderazgo pedagógico y en quién se apoyan–, se dejó abierta una opción de ‘otros’, permitiendo a los docentes que añadieran alguna otra figura que no se hubiese considerado en el cuestionario.

En lo que respecta al liderazgo pedagógico, un 9,3% del profesorado hizo referencia a otras figuras, señalando principalmente a los tutores (33,3%), y profesores (20,8%). También, aunque en menor medida, algunos docentes indicaron que ostentan liderazgo los especialistas, PAS (Personal de Administración y Servicios), PT (Pedagogía terapéutica), TNP (Tutor de nuevos profesores), Coordinador de TIC, personas nuevas con experiencia.

Respecto a las personas en las que se apoyan cuando tienen dificultades, un 22% de los docentes indica que se apoya en otras personas diferentes a las ofrecidas en el cuestionario. Prioritariamente hacen referencia al apoyo en compañeros de trabajo y tutores, aunque algunos también señalan al personal no docente y de apoyo.

Por último, se pidió a los profesores que propusieran, de forma abierta, cómo mejorarían la eficacia de las estructuras de coordinación en sus centros. En general, y prácticamente en todos los centros, las propuestas de mejora que hicieron se relacionan con los siguientes aspectos:

- ✿ Dotar a las reuniones de un mayor *contenido de carácter pedagógico*. En este sentido, se hace referencia de forma generalizada a una mayor atención a aspectos de metodología, evaluación, intercambio de experiencias, creación de materiales, innovación pedagógica o funcionamiento de los grupos de alumnos. Es un deseo extendido que las reuniones de coordinación sean realmente momentos de debate, de intercambio de puntos de vista, de establecimiento de conclusiones y acuerdos sobre temas relevantes, así como la conveniencia de que se aborden problemas y propuestas que plantee el profesorado y que se respeten los acuerdos.

En relación con este interés por el contenido pedagógico de las reuniones se señala que el carácter informativo que se constata en muchas de ellas supone a veces reiteración de información que ya se ha transmitido en otras. Son varias las personas que proponen un mayor uso de la comunicación escrita o vía correo electrónico y en algún caso incluso se llega a sugerir que existiera una diferenciación entre la coordinación propiamente pedagógica y la coordinación en aspectos relativos al funcionamiento del centro; es general la idea de que los temas organizativos consumen demasiado tiempo.

- ✿ Respecto a la *organización de las reuniones*, se recoge con carácter bastante general la necesidad de contar con una planificación/programación concreta de éstas, de sus contenidos y propuestas de trabajo, la recepción del orden del día con antelación o incluso la posible previsión de documentos de lectura/estudio necesarios. Igualmente se aboga por la utilización de dinámicas de participación efectiva, sugiriéndose en algún caso el

establecimiento de grupos de trabajo. Es preocupación bastante común que las reuniones sean participativas, operativas y eficaces constatándose numerosas referencias explícitas a la necesidad de hacer más participativos en concreto los claustros.

Está bastante extendida la necesidad de incrementar el tiempo de las reuniones señalándose, no obstante, las dificultades para hacerlo. Se recogen algunas apreciaciones: deberían incluirse en la franja horaria, supondrían menos horas lectivas, podrían realizarse de 1,30 horas utilizando horas de dedicación de la tarde...

- ✿ Respecto a la *estructura de las reuniones de coordinación*, si bien no tiene un carácter tan general sino que las propuestas afectan a algún o algunos centros, se aboga por una mayor coordinación entre diferentes colectivos: mejora de la comunicación/coordinación entre ciclos y etapas –seminarios interciclos e interetapas, reuniones de Primaria/Secundaria y Secundaria/Bachillerato, por ejemplo–, entre orientadores, jefes de estudio y coordinadores de ciclo, entre tutores y PT, entre PT y orientación, asistencia de los PT a las reuniones de ciclo y de nivel, coordinación por área o reunión entre los diferentes coordinadores.
- ✿ Aunque se trata de opiniones más minoritarias cabe destacar, por si resulta de interés general, la sugerencia de algunos profesores respecto a que debería existir una *definición más clara* de cada una de las estructuras de coordinación existentes y de sus funciones, así como del papel y 'autoridad' de la figura de los coordinadores en la estructura del centro. Igualmente se recoge también que en la elección de coordinadores se valore la experiencia y el interés pedagógico, así como la necesidad de formación de éstos en gestión de grupos.

Por todo lo comentado, en lo que respecta a la organización y coordinación de los centros, se puede concluir que:

En términos generales, el profesorado cree que la organización de sus centros facilita su trabajo. En relación con las reuniones de coordinación, la mayor parte de docentes señala que en ellas prima el contenido informativo, en detrimento del pedagógico. Lo que mejor se valora es la existencia y cumplimiento del orden del día, y lo que peor valoran es el tiempo del que se dispone para debatir.

Respecto a las figuras de coordinación, más de la mitad del profesorado considera que las funciones que se les asignan se adecúan a sus capacidades, a pesar de que señalan que no se tiene en cuenta su opinión para el nombramiento de coordinadores de ciclo o departamento.

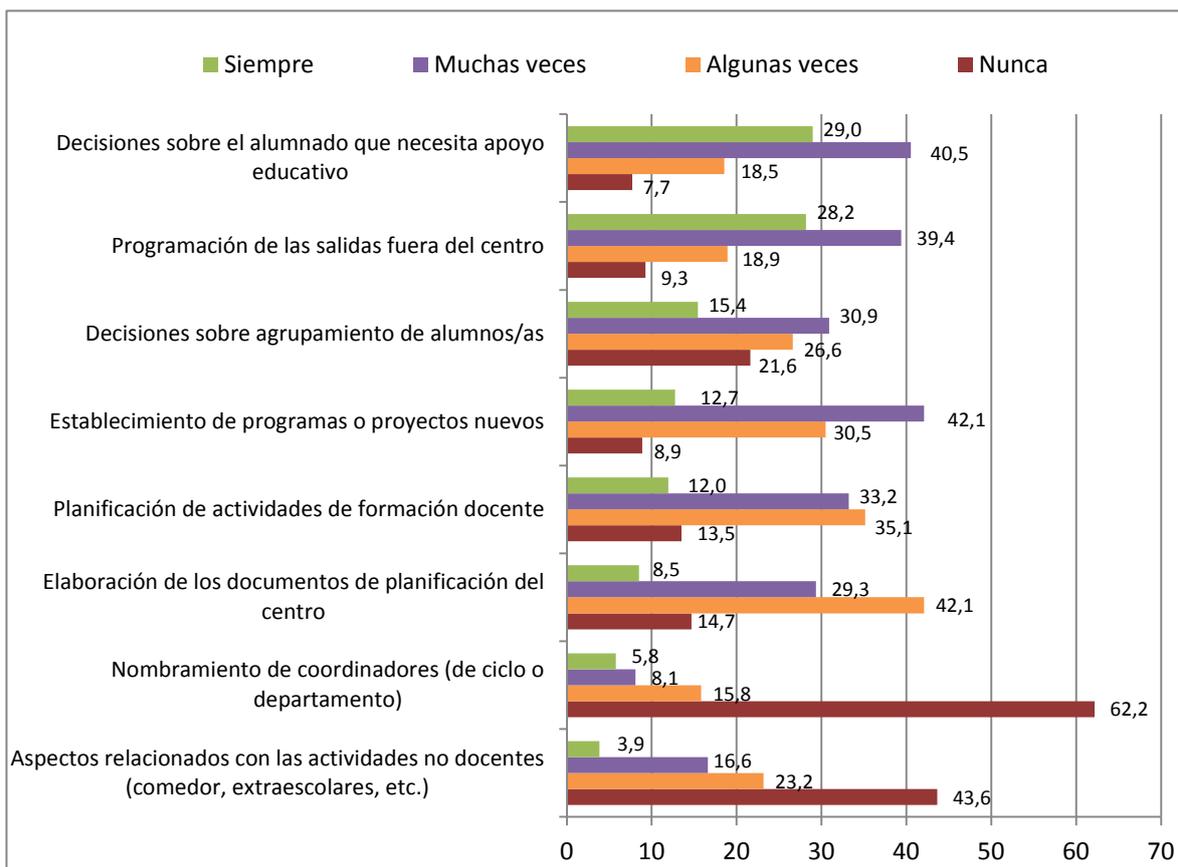
Quienes más liderazgo pedagógico ostentan son los directores y jefes de estudios, siendo estos últimos en quienes más se apoyan los profesores cuando tienen dificultades. También hay un conjunto considerable de personas con experiencia y sin ningún cargo (principalmente otros profesores/as), a las que suelen recurrir los profesores y miembros del equipo directivo y de coordinación.

Algunas de las propuestas que hacen los docentes para mejorar las estructuras de coordinación se centran en dotar las reuniones de mayor contenido pedagógico, mejorar su planificación y propiciar dinámicas más participativas. Algunos profesores señalan la importancia de mejorar la coordinación entre colectivos, y de hacer una definición más clara de las funciones de las estructuras de coordinación y de los coordinadores.

2.2.3. Participación

El tercer ámbito que se ha estudiado dentro de los procesos de centro se relaciona con el modo en que los profesores perciben su participación en la vida del centro, así como la de las familias y del alumnado.

En la siguiente gráfica se presentan las respuestas de los profesores relativas a la medida en que consideran que su opinión es tomada en cuenta en distintos ámbitos de su centro.



Gráfica 19. Respuestas del profesorado ante la pregunta '¿En qué medida consideras que se tiene en cuenta tu opinión, en los siguientes ámbitos?', en porcentaje

Como se puede comprobar, la mayor parte de los docentes considera que se tiene en cuenta su opinión *siempre* o *muchas veces* en lo que respecta a las *decisiones sobre el alumnado que necesita apoyo educativo* (69,5%), a la *programación de salidas fuera del centro* (67,6%) y el *establecimiento de programas o proyectos nuevos* (54,8%).

En contraposición, los aspectos en los que la mayoría de profesores considera que *nunca* o *algunas veces* se les tiene en cuenta es en el *nombramiento de coordinadores* (78%), cuestiones relacionadas con las *actividades no docentes* (66,8%), y la *elaboración de documentos de planificación del centro* (56,8%).

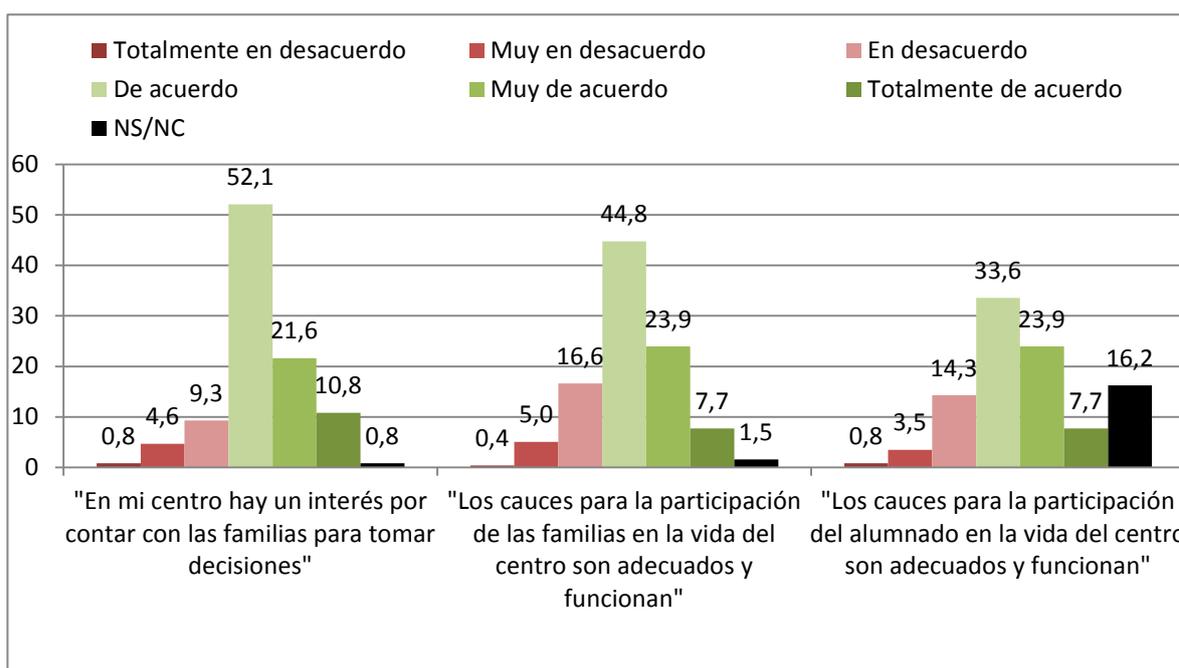
Al atender a las diferencias que existen en función del **centro** al que pertenecen, se pueden señalar las siguientes cuestiones. Por un lado, en lo que respecta al *establecimiento de programas o proyectos nuevos*, los docentes del colegio Santa Cristina son quienes más perciben que su opinión *siempre* es tenida en cuenta (27,6%) y quienes menos lo perciben así son los del Montserrat (9,3%). Por otro lado, aunque el conjunto de docentes de FUHEM siente que su opinión no se tiene en cuenta para el *nombramiento de coordinadores*, es el profesorado de Hipatia el que más enérgico se muestra al respecto (el 75,5% señala que *nunca* se tiene en cuenta), y el de Montserrat el que más escuchado se siente (el 45,3% señala que su opinión *nunca* es tenida en cuenta).

Al distinguir las respuestas que dan el conjunto del profesorado de aquellas dadas por los **orientadores y profesorado de apoyo**, se observa que las posiciones en las que quedan ordenados los distintos ámbitos de participación son casi idénticas y el porcentaje y el modo en que se distribuyen sus respuestas son muy parecidos. Sin embargo, se observan diferencias en los niveles extremos de participación, en lo que respecta a las *decisiones sobre el alumnado que necesita apoyo educativo*: mientras que el 47,1% de los orientadores y profesores de apoyo indica que *siempre* se les pide su opinión a este respecto, sólo el 29% del conjunto del profesorado lo afirma.

En el caso de los miembros del **equipo directivo y de coordinación**, también ordenan los ámbitos de participación de un modo muy similar al que lo hace el conjunto de profesorado. No obstante, este subgrupo considera que su opinión se tiene más en cuenta en todos los aspectos, lo que se observa en que un mayor porcentaje de ellos indica que *siempre* se tiene en cuenta su opinión. Estos resultados hacen pensar que, independientemente del cargo específico que ocupen, el conjunto de personal de los centros FUHEM siente que su opinión es escuchada en los mismos ámbitos, aunque quienes más sienten que ésta es tenida en cuenta son aquellos que pertenecen al equipo directivo y de coordinación.

Aunque en el último apartado de este informe se retomará con mayor detalle, cabe anticipar aquí que la participación del profesorado en la toma de decisiones es el aspecto con el que los docentes de FUHEM muestran menos satisfacción, señalando un 28,6% de ellos que están *nada, muy poco o poco* satisfechos con ello..

También se quiso conocer la perspectiva que el profesorado tiene sobre la participación de las familias y el alumnado en la vida del centro (gráfica 20).



Gráfica 20. Grado de acuerdo ante las tres afirmaciones, en porcentaje

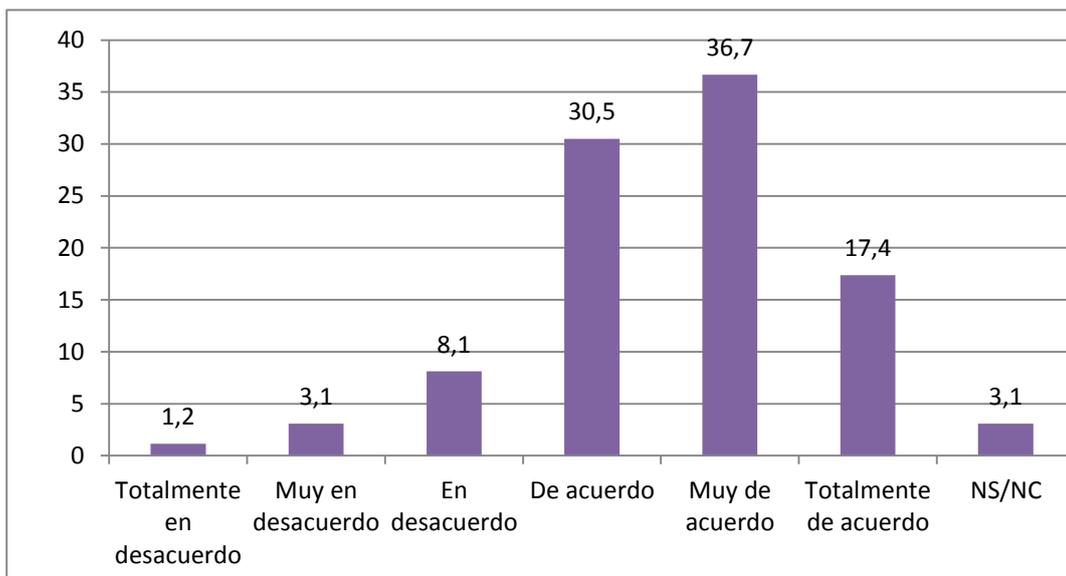
Como se aprecia en la gráfica, la mayor parte de los profesores (84,6%) percibe un interés por parte de su centro por contar con las familias en los procesos de toma de decisiones, aunque es algo menor el porcentaje de ellos (76,4%) que considera que los cauces para que éstas participen en la vida del centro funcionan y son los adecuados. Esto podría estar indicando que, si bien hay un interés por contar con las familias, en la práctica los modos concretos de participación se cuestionan algo más.

Respecto al alumnado, disminuye el porcentaje de profesores (65,3%) que cree que los cauces para su participación son adecuados y funcionan. Cabe señalar que esta disminución no se debe a que crean lo contrario, sino más bien a que no contestan a esta pregunta.

Atendiendo a las diferencias entre **centros**, cabe señalar que el colegio que mejor valora los cauces de participación de las familias y alumnado es Santa Cristina (89,7% y 93,1%, respectivamente), seguido del Montserrat (82,7% y 69,3%), Lourdes (82% y 60,7%), e Hipatia (63,8% y 56,4%),

En lo que a las **etapas** educativas respecta, son los docentes de CFGM/PCPI quienes valoran considerablemente peor los cauces de participación, mostrando sólo un 46,2% de ellos acuerdo con la afirmación, tanto al referirse a las familias como al alumnado.

Relacionado con lo anterior, se pidió al profesorado que mostraran su grado de acuerdo ante la siguiente afirmación sobre su centro: 'Se intenta aunar los intereses de los diferentes colectivos de la comunidad escolar (alumnado, familias y profesorado/PAS)'



Gráfica 21. Grado de acuerdo ante la afirmación 'Se intenta aunar los intereses de los diferentes colectivos de la comunidad escolar (alumnado, familias y profesorado/PAS)', en porcentaje

Tal y como se puede observar, un alto porcentaje del profesorado (84,6%) considera que hay una voluntad en su centro por aunar los intereses de los distintos colectivos que

participan en la comunidad escolar. Ante esta cuestión no existen diferencias relevantes entre centros ni entre **etapas** educativas. A partir de lo anterior, se puede concluir que:

La mayor parte de los profesores de FUHEM reconoce que sus centros intentan aunar los intereses de los distintos colectivos de la comunidad escolar (familia, alumnos y profesores/PAS).

Respecto a los ámbitos de participación, consideran que donde más se tiene en cuenta su opinión es en lo relativo al alumnado que necesita apoyo educativo y la programación de salidas fuera del centro. En contraposición, no sienten que se les consulte tanto en aspectos relacionados con actividades no docentes, ni para la elección de coordinadores.

En relación con la participación de las familias, una amplia mayoría considera que se cuenta con ellas para tomar decisiones. En general, los cauces de participación se consideran adecuados y eficaces, aunque más en el caso de las familias que en el de los alumnos.

2.2.4. Diversidad, Convivencia

En los dos próximos apartados se ha agrupado la opinión del profesorado sobre varias cuestiones de su centro, en especial sobre las medidas de atención a la diversidad, además de alguna referencia a la resolución de conflictos, las innovaciones educativas o el uso que se hace de los resultados de las evaluaciones.

En relación con la diversidad, en un primer momento se pidió a los docentes que señalaran, entre un listado de ocho medidas, las tres que, en su opinión, más contribuyen a una mejor atención a la diversidad del alumnado. En tabla 6 aparecen sus respuestas ordenadas, desde la que más fue elegida como una de las tres más importantes a la que menos.

Como puede apreciarse, más de la mitad de los docentes considera que el *asesoramiento del Departamento de Orientación* y el *apoyo individual dentro del aula con la presencia de un profesor de apoyo/refuerzo* son dos de las medidas que más ayudan a atender a la diversidad de sus alumnos. Éstas son seguidas por otras medidas que implican un cambio organizativo y metodológico, como son los *desdobles en algunas materias* y una *organización y metodología en el aula ordinaria que permitan un mayor ajuste en la ayuda pedagógica*. En contraposición, el *apoyo individual fuera del aula* y la *presencia de dos profesores ordinarios en aula* son las medidas que menos fueron señaladas como las más importantes.

Medidas de atención a la diversidad	Porcentaje
Apoyo individual dentro del aula, con la presencia de un profesor de apoyo/refuerzo	54,1
Asesoramiento del Departamento de Orientación	53,7
Desdobles en algunas materias	46,3
Una organización y metodología en el aula ordinaria que permitan un mayor ajuste en la ayuda pedagógica	43,2
Apoyo fuera del aula, en pequeño grupo	37,8
Desarrollo de actividades y utilización de materiales didácticos diversos, en el aula ordinaria	25,1
Dos profesores/as ordinarios en aula	22,0
Apoyo individual fuera del aula	16,2

Tabla 6. Medidas que, según el profesorado, más contribuyen a la atención a la diversidad del alumnado, en porcentaje.

Resulta interesante analizar las diferencias en función de la **etapa** educativa, ya que mientras que el *apoyo individual dentro del aula* es la medida más elegida por los docentes de infantil (72,2%) y primaria (62%), los profesores de ESO/Bachillerato y CFGM/PCPI se inclinan por el *desdoble en algunas materias* (65,4%, y 53,8%, respectivamente). Los docentes de CFGM/PCPI también han señalado en mayor medida la importancia del *apoyo fuera del aula, en pequeño grupo* (53,8%) y el *asesoramiento del Departamento de Orientación* (53,8%).

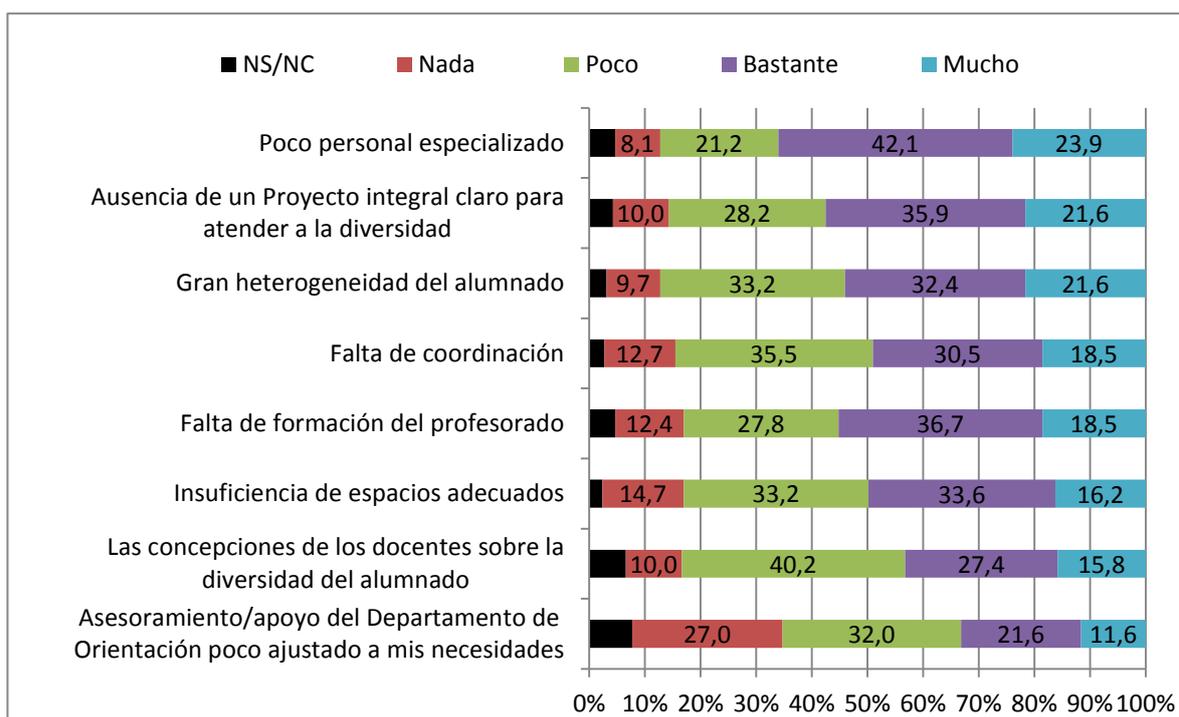
Al analizar las respuestas específicas de los **profesores de apoyo y orientadores**, se observa que el orden de las medidas de atención a la diversidad es algo diferente (tabla 7)

Medidas de atención a la diversidad	Porcentaje
Asesoramiento del Departamento de Orientación	70,6
Apoyo individual dentro del aula, con la presencia de un profesor de apoyo/refuerzo	58,8
Una organización y metodología en el aula ordinaria que permitan un mayor ajuste en la ayuda pedagógica	55,9
Apoyo fuera del aula, en pequeño grupo	32,4
Dos profesores/as ordinarios en aula	26,5
Desarrollo de actividades y utilización de materiales didácticos diversos, en el aula ordinaria	26,5
Desdobles en algunas materias	17,6
Apoyo individual fuera del aula	11,8

Tabla 7. Medidas que, según los profesores de apoyo y orientadores, más contribuyen a la atención a la diversidad del alumnado, en porcentaje.

Si bien las dos opciones más elegidas y la menos seleccionada son las mismas que las del conjunto del profesorado, se pueden observar algunas diferencias: menos de una quinta parte de los orientadores y profesores de apoyo señalan el *desdoble en algunas materias* como una de las mejores medidas para atender a la diversidad del alumnado.

Para complementar lo anterior, se quiso conocer cuáles son los aspectos de los centros que creen que dificultan más la atención a la diversidad del alumnado. Para ello se les ofreció un conjunto de opciones, para que señalaran en qué medida cada una de ellas supone una dificultad a la hora de atender a alumnos diversos.



Gráfica 22. Respuestas ante la pregunta '¿Hasta qué punto consideras que los siguientes aspectos dificultan la atención a la diversidad del alumnado en tu centro?', en porcentaje

Más de la mitad de los docentes señala que lo que más dificulta la atención a la diversidad del alumnado es la existencia de *poco personal especializado*, señalando el 66% de ellos que lo dificulta *bastante* o *mucho*. Ello va seguido de la *ausencia de un Proyecto integral claro para atender a la diversidad* (57,5%) y de la *falta de formación del profesorado* (55,2%). En consonancia con las respuestas que comentábamos anteriormente, los docentes consideran que lo que menos dificulta la atención a la diversidad es el asesoramiento del Departamento de Orientación, rechazando la idea de que éste es poco ajustado a sus necesidades.

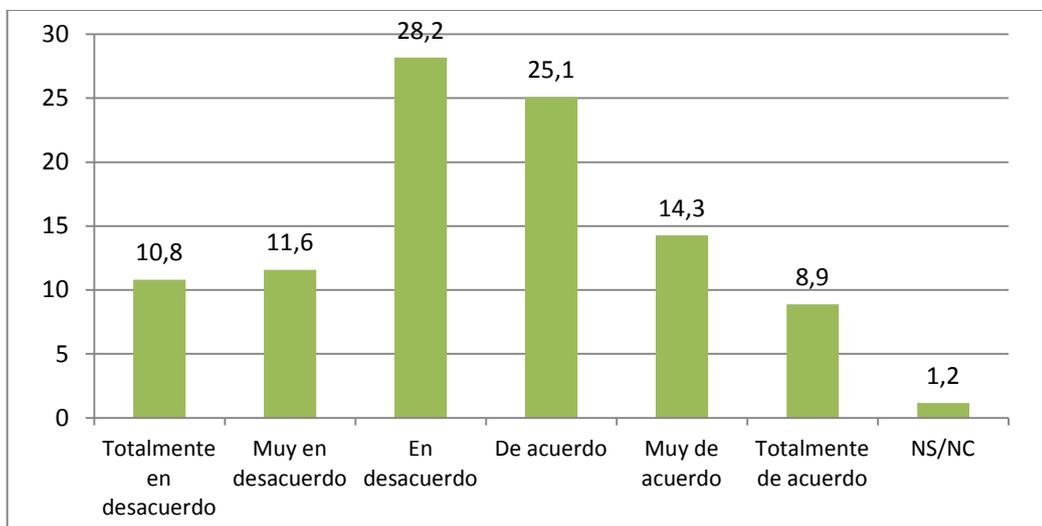
Al atender a las respuestas que dan los **profesores de apoyo y orientadores**, cabe destacar que los aspectos que más se señalan como que dificultan *mucho* la atención a la diversidad son *poco personal especializado* (29,4%) y *las concepciones de los docentes sobre la diversidad del alumnado* (29,4%). Esto último difiere de la opinión del conjunto de

encuestados, ya que las concepciones docentes son el segundo aspecto menos identificado como una dificultad para la atención a la diversidad (sólo el 15,8% responde *mucho* ante esta cuestión).

Si se observan las respuestas que dan los miembros del **equipo directivo y de coordinación** ante esta pregunta, resulta llamativo que los aspectos que consideran que dificultan *mucho* la atención a la diversidad del alumnado son los relativos al profesorado o al alumnado. En este sentido, el aspecto que más señalan es la *heterogeneidad del alumnado* (el 27,4% señala que dificulta mucho), seguido de la *falta de formación del profesorado* (19,4%) y las *concepciones de los docentes sobre la diversidad del alumnado* (14,5%).

Respecto a las diferencias por **etapa** educativa en la que enseñan los docentes, se comprueba que los de CFGM/PCPI Son quienes menos consideran que el *poco personal especializado* suponga una dificultad (46,2% señalan *bastante* o *mucho*).

Siguiendo con cuestiones relacionadas con la diversidad del alumnado, se solicitó a los docentes que señalaran su grado de acuerdo ante la afirmación ‘Si hay mucha diferencia de intereses y capacidades entre los alumnos de una clase se puede atender menos a quienes son mejores’, cuyas repuestas se ven a continuación.



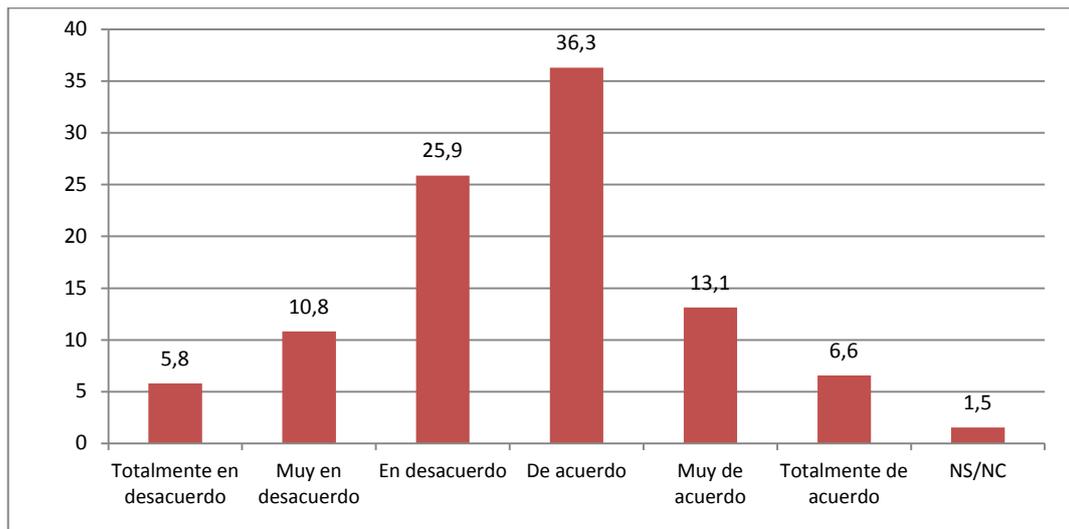
Gráfica 23. Grado de acuerdo ante la afirmación ‘Si hay mucha diferencia de intereses y capacidades entre los alumnos de una clase se puede atender menos a quienes son mejores’, en porcentaje

Si analizamos los datos en su conjunto, se advierte una gran heterogeneidad en la actitud de los profesores ante esta afirmación. Casi la mitad de los docentes se muestra de acuerdo (48,3%), frente al 50,6% que señala su desacuerdo. Este equilibrio, sin embargo, se rompe al analizar las diferencias en función de la **etapa** a la que pertenecen, indicando menos acuerdo los docentes de infantil (31,5%) y primaria (35,2%), frente a los de

ESO/Bachillerato (60,3%) y CFGM/PCPI (61,5%). Son, por tanto, los docentes de etapas educativas superiores quienes consideran que si hay una fuerte diferencia de intereses y capacidades entre el alumnado de una clase, se atiende menos a quienes son mejores.

Resolución de conflictos

Para conocer la opinión de los docentes respecto a la resolución de conflictos en el centro se pidió que mostraran su grado de acuerdo con la afirmación 'En mi centro están claramente establecidos los procedimientos de resolución de conflictos'



Gráfica 24. Grado de acuerdo ante la afirmación 'En mi centro están claramente establecidos los procedimientos de resolución de conflictos', en porcentaje

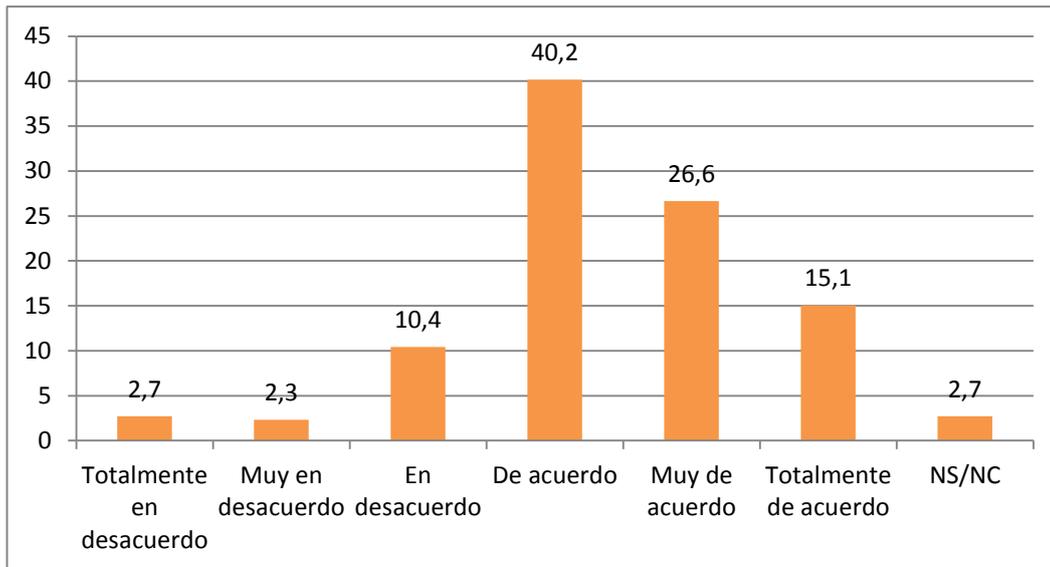
La mayor parte de docentes (56%) considera que los procedimientos de resolución de conflictos están bien establecidos en su centro, aunque no se muestran muy enfáticos al respecto, ya que predomina la categoría 'de acuerdo' sobre 'muy de acuerdo'. Por otro lado, en este caso es muy elevado el porcentaje de quienes se muestran en desacuerdo (42,5 %). En el caso de los miembros del **equipo directivo y de coordinación**, es algo mayor el porcentaje de ellos que se muestra de acuerdo con esta afirmación (66,1%)

El profesorado que más indica su acuerdo es el de **etapa** infantil (63%) y primaria (64,8%).

2.2.5. Innovación y Procesos de reflexión

Como otra de las cuestiones relativas a los procesos de centro, se quiso saber en qué medida el profesorado percibe que en su centro se hace una apuesta por la incorporación de mecanismos de mejora de la calidad educativa.

Por un lado, se preguntó a los docentes por su opinión sobre las innovaciones educativas, como se observa a continuación.

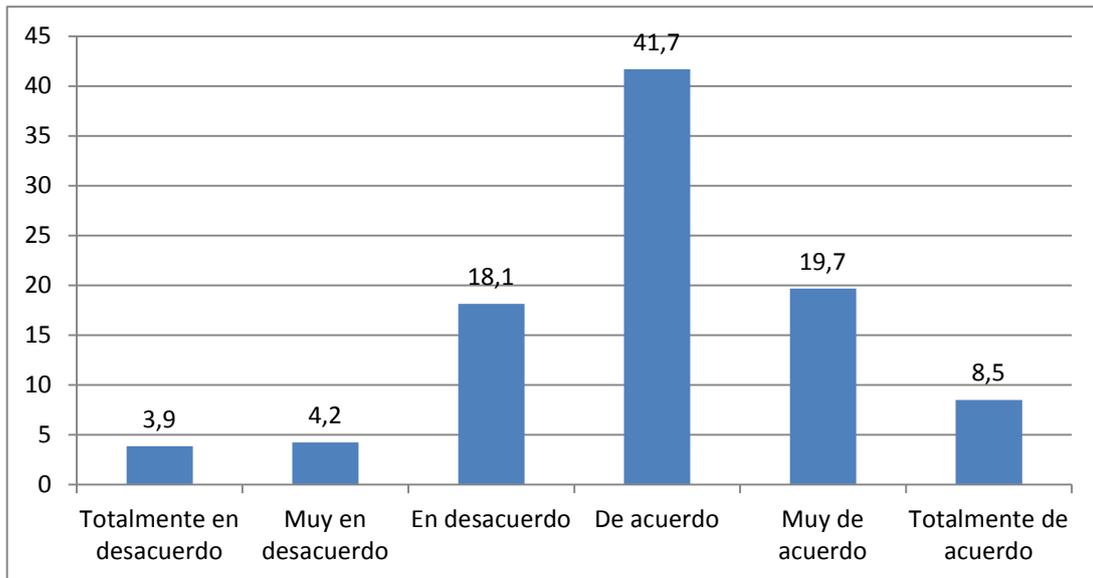


Gráfica 25. Grado de acuerdo ante la afirmación ‘Mi centro se caracteriza por apostar por las innovaciones educativas’, en porcentaje

Una amplia mayoría de los docentes (81,9%) señala que en su centro se apuesta por las innovaciones educativas. A este respecto, no se observan fuertes diferencias en función del centro en el que trabajan ni de la etapa educativa a la que pertenecen.

Por último, se quiso saber si el profesorado percibe que el uso que se hace en su centro de los resultados de las evaluaciones tiene como meta la mejora educativa. En concreto, se les pidió que señalaran su grado de acuerdo ante la afirmación ‘Habitualmente se utilizan los resultados de la evaluación, sea interna o externa, como mecanismo de mejora en el ámbito educativo’.

Como se puede observar (gráfica 26), un porcentaje considerable de docentes (69,9%) sostiene que en su centro los resultados de las evaluaciones se utilizan como mecanismo de mejora. Es Hipatia el centro que más de acuerdo está con ello (82,8%) y Montserrat el que menos acuerdo manifiesta (62,7%). No obstante, más de una cuarta parte del profesorado se muestra crítico con el uso de la evaluación para la mejora.



Gráfica 26. Grado de acuerdo ante la afirmación 'Habitualmente se utilizan los resultados de la evaluación, sea interna o externa, como mecanismo de mejora en el ámbito educativo', en porcentaje

Si se comparan las respuestas del conjunto del profesorado con las que dan los miembros del **equipo directivo y de coordinación**, se puede observar que estos últimos consideran en mayor medida que los resultados de las evaluaciones son utilizados como mecanismos de mejora (un 82,3% se muestra de acuerdo).

A partir de los resultados obtenidos en los dos anteriores apartados se puede concluir que:

El profesorado de FUHEM considera que el asesoramiento del Departamento de Orientación es una de las medidas que más contribuye a la atención a la diversidad del alumnado. Así mismo, afirman que lo que más ayuda es el apoyo individual a los alumnos dentro del aula y lo que menos, el que se da fuera de clase. Por otra parte, consideran que la falta de personal especializado es lo que más dificulta la atención a la diversidad. Existe entre el profesorado una opinión bastante dividida acerca de las consecuencias de que exista una fuerte diferencia de intereses y capacidades entre los alumnos de una clase. Más de la mitad de los docentes considera que los procedimientos para la resolución de los conflictos están claramente establecidos.

La mayor parte de los profesores considera que su centro se caracteriza por apostar por las innovaciones educativas, y afirma que los resultados de las evaluaciones suelen utilizarse como mecanismo para la mejora en el ámbito educativo.

2.3. Procesos de aula

Además de la opinión que tienen los profesores sobre los procesos de centro, se ha querido conocer cómo valoran los procesos que tienen lugar en las aulas. Para ello se ha recabado su opinión en torno al profesorado y la metodología de enseñanza-aprendizaje.

2.3.1. Profesorado

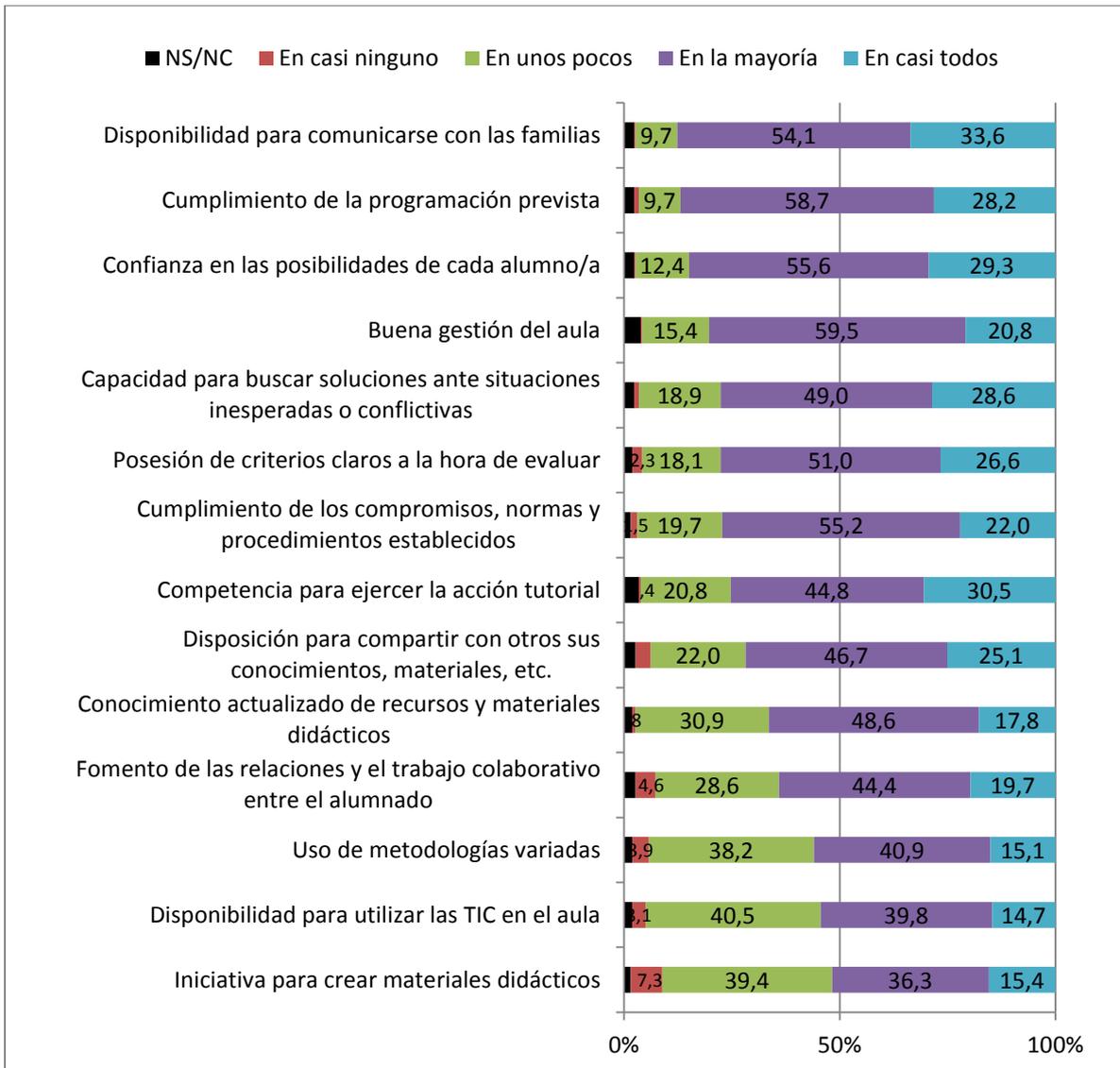
Con el objetivo de caracterizar al profesorado de FUHEM, se ha pedido a los encuestados que señalen en cuántos de los profesores de su etapa identifican un conjunto de rasgos (gráfica 27).

El principal resultado que cabe destacar es que más de la mitad de los docentes reconoce los rasgos propuestos en la mayor parte de sus compañeros de etapa. Teniendo todas las características docentes una fuerte presencia entre el profesorado de FUHEM, se comprueba que hay algunas que son más frecuentes que otras.

Casi la totalidad del profesorado reconoce que la *mayoría* o *casi todos* sus compañeros muestran *disponibilidad para hablar con las familias* (87,6%), *cumplen la programación prevista* (86,9%) y *confían en las posibilidades de sus alumnos* (84,9%).

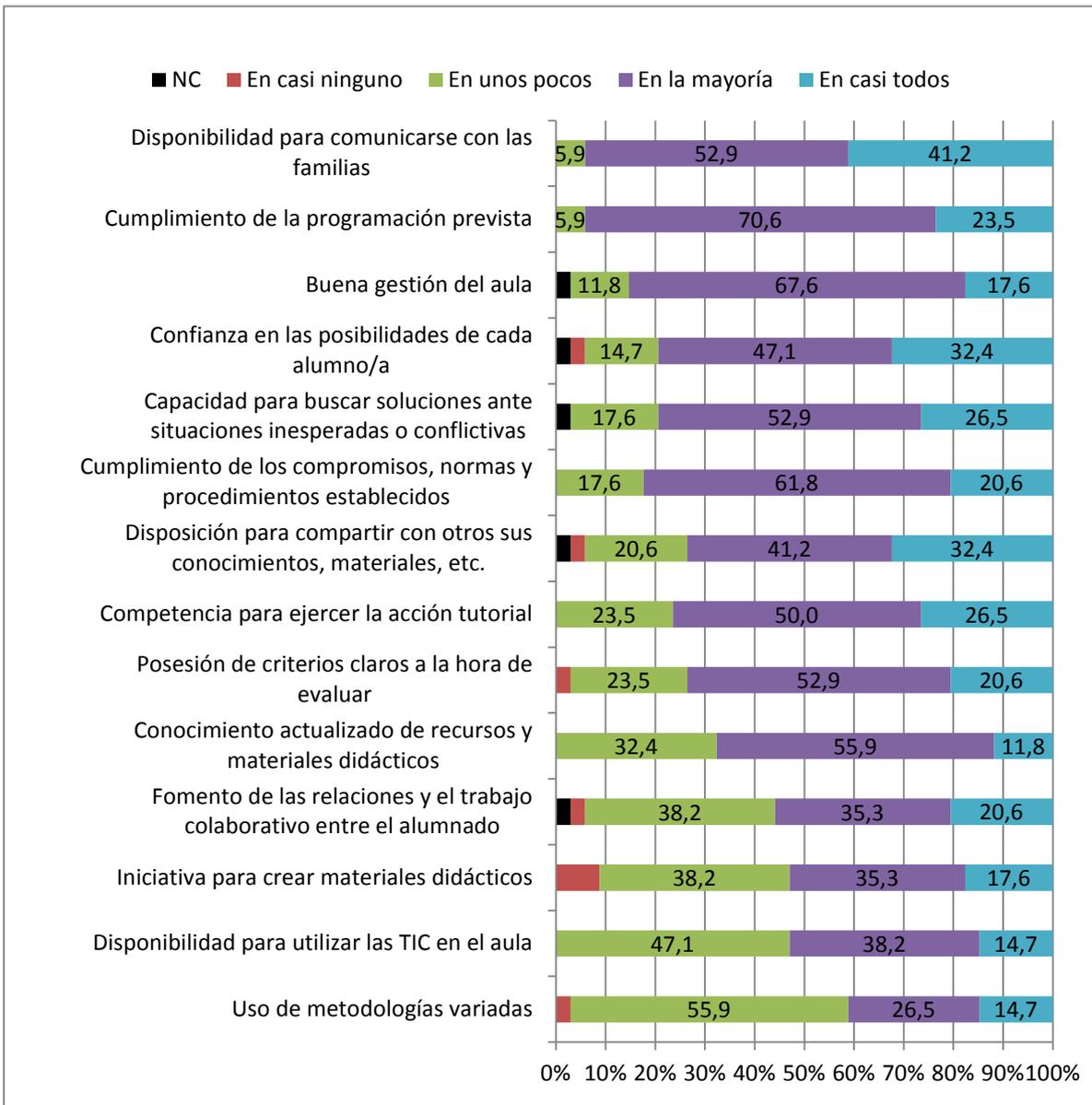
En contraposición, los rasgos que menos presentes están en los profesores de FUHEM son la *iniciativa para crear materiales didácticos* (el 46,7% indica que lo identifica en *unos pocos* o en *ningún* compañero), *disponibilidad para usar TIC en el aula* (43,6%) y *uso de metodologías variadas* (42,1%). En resumen, se podría afirmar que lo que menos reconocen los docentes en sus compañeros de etapa son cuestiones relacionadas con la innovación metodológica, a pesar de que –como se verá a continuación– más del 40% de ellos considera el *interés por la innovación educativa* como una cualidad prioritaria para los profesores de FUHEM.

En algunas de las características, se aprecian diferencias relevantes en función de la **etapa** educativa a la que pertenezcan los docentes. Por ejemplo, son los docentes de ESO/Bachillerato (86%) los que más reconocen que la mayor parte de sus compañeros de etapa *poseen criterios claros a la hora de evaluar*. Por otra parte, el *fomento de las relaciones y el trabajo colaborativo entre el alumnado* es identificado por un 79,6% de los docentes de infantil, frente al 54,4% de los profesores de ESO/Bachillerato.



Gráfica 27. Respuestas de los profesores ante la pregunta '¿En cuántos de los profesores/as de tu etapa identificas los siguientes rasgos?', en porcentaje

Al analizar las respuestas que dan ante esta pregunta los **profesores de apoyo y orientadores**, no se observan diferencias relevantes en el tipo de rasgos que reconocen en sus compañeros, aunque por lo general son más enfáticos tanto en lo que valoran bien como en lo que no valoran tanto, tal y como se puede observar en la siguiente gráfica.



Gráfica 28. Respuestas de los profesores de apoyo y orientadores ante la pregunta '¿En cuántos de los profesores/as de tu etapa identificas los siguientes rasgos?', en porcentaje

Además de conocer los rasgos que los docentes identifican en sus compañeros, se quiso saber cuáles son las cualidades que, en su opinión, deberían tener los profesores de FUHEM. Para ello, se les ofreció un conjunto de once características, entre las cuales debían señalar las tres que consideran prioritarias.

De los resultados expuestos en la tabla 8, se pueden resaltar varias cuestiones. Por un lado, se constata que más de la mitad de los docentes señala como una de las tres más importantes las cualidades relativas a la *adaptación a las características de cada alumno* y la *confianza en sus posibilidades*. La *identificación con los valores de FUHEM*, por otra parte, es una cualidad prioritaria para casi el 50% de los profesores.

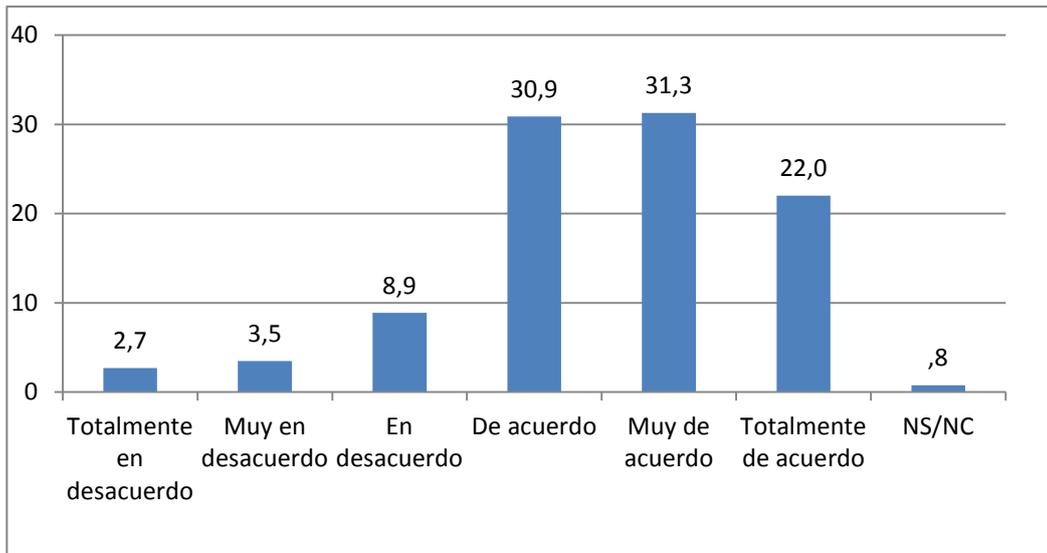
Cualidades docentes	Porcentaje
Confianza en las posibilidades de cada alumno/a	59,5
Adaptación a las características individuales del alumnado	54,1
Identificación con los valores y Proyecto Educativo de FUHEM	48,3
Interés por la innovación educativa	42,5
Competencia académica (conocimientos)	28,6
Impulso de la participación y el consenso en clase	23,2
Disponibilidad para comunicarse con el alumnado	20,8
Capacidad de gestionar la clase con autoridad y orden	11,6
Objetividad en las calificaciones	3,9
Exigencia académica	3,1
Disponibilidad para comunicarse con las familias	2,7

Tabla 8. Cualidades prioritarias que, según el profesorado, deberían tener los docentes de FUHEM, en porcentaje.

Al poner en relación estos resultados con los comentados anteriormente, resulta curioso que la *disponibilidad para comunicarse con las familias* es la cualidad menos valorada como prioritaria por los docentes, a pesar – o tal vez por ello, ya que se da por supuesta – de ser ésta la que más reconocen en sus compañeros de etapa.

En las respuestas, en general, no se encuentran grandes diferencias entre **centros**. Sin embargo, sí hay diferencias en la importancia que dan a la *identificación con los valores y proyecto educativo de FUHEM*, siendo Hipatia (58,5%) el centro cuyos profesores señalaron ésta como una de las tres cualidades más importantes, seguido de Montserrat (52%), Lourdes (36,1%) y Santa Cristina (31%). Por otra parte, los docentes de Santa Cristina son los que más valoran el *impulso de la participación y consenso en clase* (34,5%), seguido de Hipatia (29,8%), Lourdes (18%) y Montserrat (14,7%).

Un aspecto que resulta importante conocer es la confianza que el profesorado percibe que su centro tiene sobre su forma de trabajar. Para saberlo, se les pidió que indicaran en qué medida están de acuerdo con la afirmación ‘En mi centro se confía y se valora la forma de trabajar del profesorado’, cuyas respuestas se presentan a continuación.



Gráfica 29. Grado de acuerdo ante la afirmación 'En mi centro se confía y se valora la forma de trabajar del profesorado', en porcentaje

Como se aprecia en la gráfica, la mayor parte del profesorado (84,2%) se muestra de acuerdo con la afirmación, haciendo ver que se sienten valorados por su centro. Los docentes que más confianza perciben por parte de su **centro** son los de Santa Cristina (96,6%), seguidos de Hipatia (86,2%), Lourdes (80,3%) y Montserrat (80%).

En lo que respecta a las diferencias por **etapas**, se observa que el nivel de confianza que perciben los docentes en su forma de trabajar es inversamente proporcional a la etapa educativa a la que pertenecen. Así, mientras que el 94,4% de los profesores de infantil siente que su centro valora y confía en su forma de trabajar, este valor es menor en primaria (91,5%), ESO/Bachillerato (77,9%) y CFGM/PCPI (76,9%).

Si se atiende a la respuesta que dan los diferentes colectivos, se puede observar que quienes más enfáticos se muestran en lo que respecta a la confianza y valoración de la forma de trabajar del profesorado son los miembros del **equipo directivo y de coordinación** (el 61,3% se muestra *muy o totalmente de acuerdo* con la afirmación) y quienes menos lo hacen son los **orientadores y profesorado de apoyo** (el 44,1% de ellos está *muy o totalmente de acuerdo*).

Por todo ello, en lo relativo al profesorado, es posible concluir lo siguiente:

Los principales rasgos que los profesores de FUHEM reconocen en sus compañeros son la disponibilidad para comunicarse con las familias, el cumplimiento de las programaciones y la confianza en las posibilidades de cada alumno. En contraposición, lo que menos identifican en los docentes de su etapa son aspectos relacionados con la innovación metodológica.

Las cualidades que el profesorado considera como prioritarias son las relativas a la confianza y adaptación a las características de los alumnos, junto con la identificación con los valores y proyecto educativo de FUHEM.

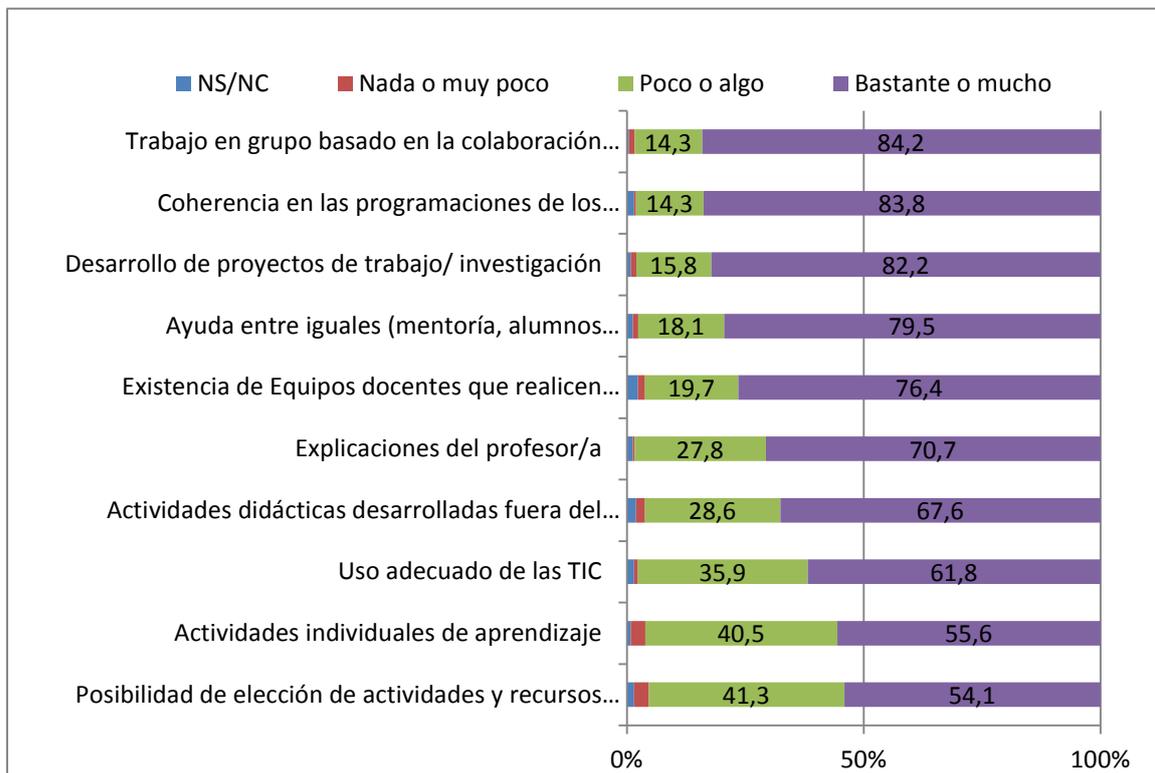
Por último, una amplia mayoría de los docentes siente que su centro confía y valora la forma de trabajar del profesorado, aunque esta percepción disminuye conforme avanza la etapa educativa.

2.3.2. Metodología

El segundo aspecto de los procesos de aula que se quiso explorar fue el relativo a la opinión del profesorado sobre las metodologías de enseñanza-aprendizaje. En el cuestionario se presentó a los profesores un conjunto de actividades y estrategias, y se les pidió que indicaran cuánto creen que cada una de ellas contribuye a que sus alumnos aprendan mejor.

Como se puede observar en la siguiente gráfica, la mayor parte de los docentes indica que todas las opciones propuestas contribuyen *bastante* o *mucho* a que sus alumnos aprendan mejor. Dicho esto, hay algunas a las que se da más peso que a otras, como queda patente en la gráfica.

Es significativo que varias de las estrategias que los docentes consideran que más contribuyen al mejor aprendizaje de sus alumnos son las que hacen referencia a la cooperación, tanto entre alumnos como entre profesores. Por un lado, señalan como especialmente potentes las actividades que implican trabajo conjunto entre alumnos, tales como los *trabajos en grupo* (84,2%), los *proyectos de trabajo/investigación* (82,2%), o la *ayuda entre iguales* (79,5%). Por otra parte, señalan la importancia que tiene la coordinación entre el profesorado, mediante la *coherencia entre las programaciones* (83,8%) o la *existencia de equipos docentes* (76,4%).



Gráfica 30. Respuestas de los profesores ante la pregunta '¿Cuánto crees que contribuyen las siguiente actividades y/o estrategias a que tus alumnos aprendan mejor?', en porcentaje

Coherentemente con este resultado, al pedirle a los docentes que muestren su grado de acuerdo con la afirmación 'Los alumnos aprenden más y mejor trabajando solos que en grupo, ya que muchas veces se retrasan por culpa de otros', el 89,6% señalan estar en desacuerdo, mostrándose casi la mitad (45,6%) *totalmente en desacuerdo*.

Si ponemos en relación este resultado con uno comentado anteriormente, es interesante resaltar que si bien los profesores de FUHEM consideran que las actividades que implican el trabajo colaborativo entre alumnos son las que más contribuyen a su aprendizaje, el fomento de este tipo de trabajo es una de las cualidades que menos identifican en la práctica de sus compañeros de etapa.

Al atender específicamente a las respuestas que dieron ante esta pregunta los **profesores de apoyo u orientadores**, se advierte que, en general, comparten la opinión del profesorado sobre las estrategias que más ayudan a que los alumnos aprendan mejor. Sólo difieren sustancialmente en dos aspectos, el primero de los cuales es el papel de las *explicaciones del profesor*: mientras que para el 70,7% de los docentes sus explicaciones contribuyen *bastante o mucho* al mejor aprendizaje del alumnado, sólo el 52,9% de los orientadores y profesores de apoyo lo comparte. Por otra parte, en lo que respecta a la *posibilidad de elección de actividades y recursos diversos por parte del alumno/a*, el 64,7% de los orientadores y profesores de apoyo consideran que es una medida que contribuye *mucho* o *bastante* al aprendizaje, mientras que en el caso del conjunto del profesorado este

porcentaje se reduce al 54,1%, siendo ésta la estrategia que consideran como menos importante para el mejor aprendizaje de sus estudiantes.

Los miembros del **equipo directivo y de coordinación** también comparten la opinión del profesorado en lo relativo a las metodologías de enseñanza-aprendizaje. La única diferencia relevante se observa en lo que respecta a la *existencia de Equipos docentes que realicen seguimiento de los grupos e individuos*. Mientras que para el conjunto del profesorado ésta ocupa el quinto lugar (el 76,4% de ellos indica que contribuye *mucho* o *bastante* al mejor aprendizaje de los alumnos), para los miembros del equipo directivo y de coordinación es la tercera medida más importante (el 82,3% de ellos la señalan que contribuye *bastante* o *mucho*).

Sobre esta cuestión también se observan diferencias en función de la **etapa** en la que trabaja el docente. De este modo, un alto porcentaje de los docentes de infantil (70,4%) da *bastante* o *mucha* importancia a la *posibilidad de elección de actividades y recursos diversos por parte del alumno/a*, mientras que este porcentaje desciende en primaria (62%), ESO/Bachillerato (46,3%) y CFGM/PCPI (46,2%).

Al pedir al profesorado que señalara en cuántos de sus compañeros de etapa reconocen 'el uso de metodologías variadas', se observa que si bien un 56% lo identifica *en la mayoría o casi todos*, ésta es una cualidad menos reconocida en sus compañeros.

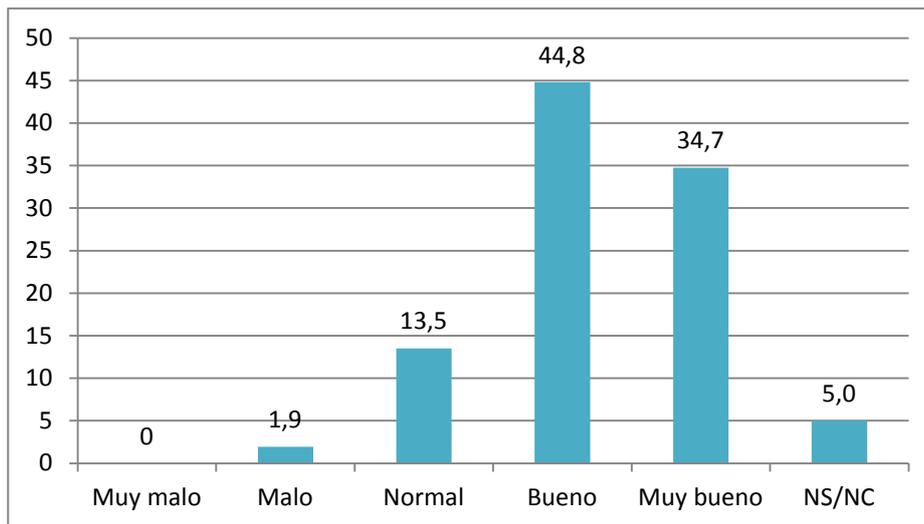
A este respecto, se observan diferencias relevantes entre **centros**, siendo Santa Cristina (75,9%) el centro en el que los docentes reconocen que la mayor parte de sus compañeros usan metodologías variadas, seguido de Montserrat (57,3%), Hipatia (53,2%) y Lourdes (49,2%). También entre **etapas** se ven diferencias, siendo los profesores de etapas de infantil y primaria (63% y 64,8%, respectivamente) quienes más usan metodologías variadas, frente a ESO/Bachillerato y CFGM/PCPI (50,7% y 53,8%, respectivamente).

En lo que respecta a la metodología de enseñanza-aprendizaje, se puede resumir:

Los profesores de FUHEM creen mayoritariamente que las actividades que más contribuyen a que sus alumnos aprendan mejor son las vinculadas a la colaboración entre alumnos (trabajo en grupo, ayuda entre iguales, proyectos de investigación) y entre docentes (coherencia entre programaciones y existencia de equipos docentes). A pesar de ello, el fomento del trabajo colaborativo entre alumnos y el uso de metodologías variadas son unas de las cualidades que menos reconocen en sus compañeros. En contraposición, las que menos valoran son las que implican actividades individuales de aprendizaje o la posibilidad de que el alumno elija actividades y recursos diversos.

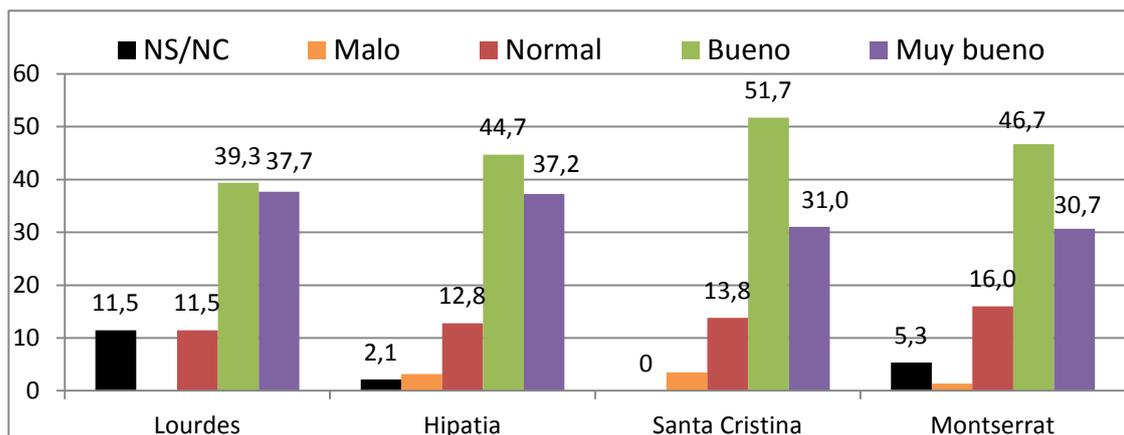
2.4. Satisfacción y propuestas de mejora

Además de indagar en la perspectiva del profesorado sobre los procesos de centro y aula, se quiso conocer el grado de satisfacción que tienen con sus centros. Para ello, se pidió a los docentes que valoraran el colegio en el que trabajan como *muy malo*, *malo*, *normal*, *bueno* o *muy bueno*. A continuación se pueden observar sus respuestas.

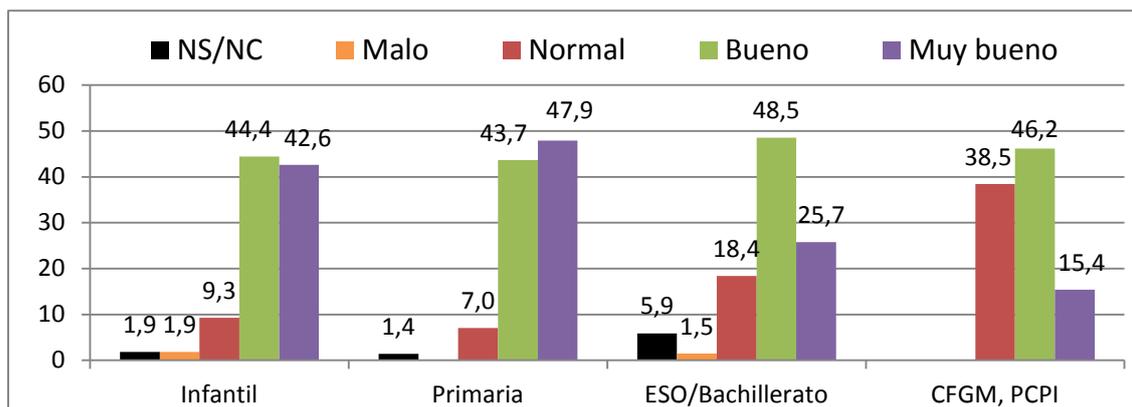


Gráfica 31. Opinión de los profesores sobre el colegio en el que trabajan, en porcentaje

Como se puede observar en la gráfica, ningún profesor del conjunto de FUHEM considera que su centro es *muy malo*, y sólo un 1,9% opina que es *malo*. En contraposición un 79,5% del profesorado afirma que el centro en el que trabaja es *bueno* o *muy bueno*.



Gráfica 32. Opinión de los profesores sobre el colegio en el que trabajan, por centro, en porcentaje



Gráfica 33. Opinión de los profesores sobre el colegio en el que trabajan, por etapa educativa, en porcentaje

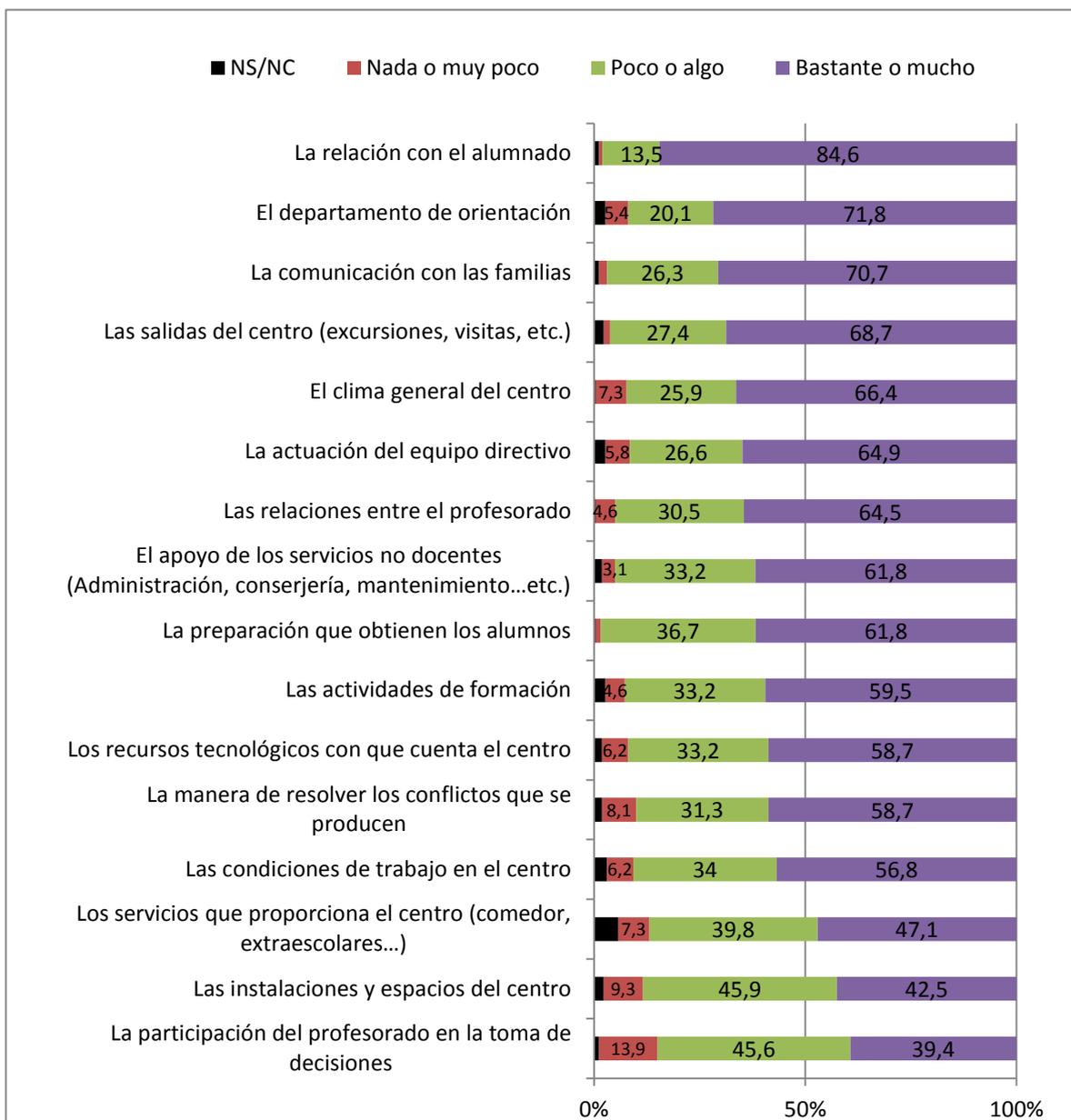
La diversidad de opiniones está más vinculada a la **etapa** a la que pertenece el docente, que al centro en el que trabaja. En este sentido, los profesores de primaria son quienes mejor opinión tienen sobre su centro (el 91,5% lo valora como *bueno* o *muy bueno*), seguidos de los de infantil (87%), ESO/Bachillerato (74,3%) y CFGM/PCPI (61,5%).

Complementariamente a la opinión general, se quiso conocer el grado de satisfacción del profesorado en relación con algunos aspectos específicos del funcionamiento de sus centros. Con esa meta, se les propuso un conjunto de dieciséis ámbitos y se les pidió que señalaran su grado de satisfacción con cada uno de ellos. En la gráfica 34 aparecen los resultados, ordenados desde aquel con el que más satisfecho se muestra el profesorado, hasta el que menos satisfacción le genera.

Aunque algunos de estos resultados se han ido comentando a lo largo del informe, cabe destacar algunas cuestiones. Por un lado, se observa que más de la mitad del profesorado se muestra *bastante* o *muy* satisfecho con 13 de los 16 aspectos que debían valorar y sólo predominan las respuestas negativas en los tres últimos.

Los ámbitos con los que los docentes de FUHEM están más satisfechos son la *relación con el alumnado*, la *comunicación con las familias* y el trabajo que realiza el *Departamento de Orientación*. En cambio, con lo que menos satisfechos se muestran es con las *instalaciones y espacios del centro*, así como con la *participación del profesorado en la toma de decisiones*.

Se puede comprobar que más de dos terceras partes del profesorado señalan un grado de satisfacción alto con el *clima general del centro* (66,4%), la *actuación de los equipos directivos* (64,9%) y las *relaciones que existen entre los profesores* (64,5%).



Gráfica 34. Grado de satisfacción del profesorado con distintos aspectos de su centro, en porcentaje

Si se atiende en concreto al nivel de satisfacción de los miembros del **equipo directivo y de coordinación**, se pueden observar diferencias relevantes en dos ámbitos. Por un lado, mientras que el 64,9% del conjunto del profesorado indica que su grado de satisfacción que la *actuación del equipo directivo* es bastante o mucho, este porcentaje asciende en el caso de los miembros del equipo directivo y de coordinación (77,4%), siendo este aspecto el segundo con el que más satisfacción muestran. Por otro lado, en lo que respecta a *la manera de resolver los conflictos que se producen*, el 71% de los directores y coordinadores indican que su grado de satisfacción es bastante o mucho, mientras que para el conjunto del profesorado este porcentaje desciende al 58,7%.

En el caso de los **orientadores y profesorado de apoyo**, se advierte una diferencia relevante en lo que respecta a su satisfacción con las *actividades de formación*. Mientras

que el 59,5% del conjunto del profesorado dice que su grado de satisfacción es *bastante* o *mucho*, en el caso de este colectivo el porcentaje asciende al 70,6%.

Con el objetivo de comprender mejor la valoración del profesorado, se consideró de interés cruzar las respuestas que se dieron ante las dos cuestiones que se acaban de comentar, esto es, la opinión sobre el centro y el grado de satisfacción con algunos aspectos específicos. En concreto, es interesante profundizar en los aspectos con los que se muestran más y menos satisfechas las personas que han mostrado una opinión extrema, es decir, las que han valorado su centro como *malo* o como *muy bueno*.

En lo que respecta al pequeño porcentaje del profesorado que ha valorado su centro como *malo* (1,9%), se observa que el 60% de ellos se muestra *nada* satisfecho con la *actuación del equipo directivo* y la *participación del profesorado en la toma de decisiones*.

Al atender al porcentaje de docentes que opinan que su centro es *muy bueno* (34,7%), se advierte que con lo que más satisfechos se sienten es con *la relación con el alumnado* (61,1% de ellos indica que su grado de satisfacción es *mucho*), y con la *actuación del equipo directivo* (48,9%). Ambos resultados pueden llevar a pensar que la opinión que el profesorado tiene sobre el centro en el que trabaja está especialmente influida por el modo en que valora la actuación de su equipo directivo.

Se dejó un espacio del cuestionario para que los profesores pudieran describir cualquier aspecto que fuese necesario mejorar en su centro o en el conjunto de FUHEM. Las principales respuestas se presentan a continuación.

- Debe insistirse en que la práctica educativa de todos se base en los principios de FUHEM, desarrollando y reforzando en los centros el ideario de la Fundación. Un número significativo de profesores perciben cierto alejamiento de la pretendida identidad de los colegios de la Fundación. En este sentido, se recogen algunas propuestas concretas: coherencia entre los principios de FUHEM y la práctica real, coherencia real entre el ideario y las actuaciones individuales e institucionales, trabajar de manera más sistemática y programada los valores de FUHEM (igualdad de género, prevención de la violencia, contenidos ecosociales), velar desde el equipo directivo y el Área educativa para que no se distancien sus centros de los principios educativos de FUHEM, implicar más a las familias en los valores y el proyecto educativo de FUHEM, encontrar la identidad del centro aunando el proyecto FUHEM con el entorno social, y acercar los principios, objetivos y valores no sólo al profesorado nuevo sino reiterarlos en los más antiguos.
- Que exista igualdad entre los centros respecto a las condiciones y funcionamiento, aun cuando se respete su identidad e idiosincrasia. Bastante profesorado percibe desigualdades no solo respecto a horarios, horas lectivas y de dedicación, vacaciones, recursos humanos en general y de apoyo en particular, ratios, etc. sino también en cuanto

a la propia forma de educar y el sistema de trabajo. Hay quien reclama una misma línea de trabajo en los centros, tanto en lo que tiene que ver con los alumnos como con lo que respecta al nivel de trabajo y exigencias del profesorado, y también hay quien opina que en la Fundación deberían establecerse por escrito los mínimos que deben adquirir los alumnos al finalizar el ciclo y/o etapa. Por otra parte, varias opiniones dejan constancia de que se han iniciado cambios en cuanto a la búsqueda de una mayor igualdad.

- ✿ Incrementar la relación intercentros. Se hace referencia al deseo de mayor coordinación entre los diferentes colegios para la realización de actividades conjuntas e intercambio de experiencias, a que se realicen más actuaciones intercentros, también a una mayor participación del alumnado en las actividades intercentros. Se sugiere la creación de redes de colaboración, de canales de comunicación entre el profesorado de los diferentes centros, de una plataforma digital del área educativa para intercambio de materiales didácticos y proyectos, encuentros entre los distintos colegios FUHEM o la recuperación de las reuniones y proyectos conjuntos de profesores de un mismo departamento.
- ✿ Mejorar la atención a la diversidad del alumnado. En este ámbito, además de que se demanda en muchas ocasiones ampliar los recursos personales, particularizándose incluso de qué perfiles, se recogen propuestas de carácter más general: afianzamiento de la atención a la diversidad como principio educativo, interiorización en todos los docentes de lo que supone la inclusión de todos, que la atención a la diversidad traspase la barrera de las programaciones y tenga presencia diaria en las aulas, incremento de la formación del profesorado sobre estrategias y recursos para afrontar la diversidad, aulas abiertas de apoyo, apoyo real para atender a la diversidad por parte del Departamento de Orientación. También se propone que se desarrollen actividades que favorezcan en el alumnado la comprensión y vivencia de la diversidad.
- ✿ Las propuestas sobre metodología son numerosas. Muchas de ellas tienen que ver con que se utilice una metodología común: unificar criterios pedagógicos y metodológicos entre docentes, etapas y aulas para que haya coherencia, que exista consenso metodológico, coordinación pedagógica real. En este sentido, hay quien propone que se supervisen y controlen las metodologías utilizadas, considerando que no debe existir 'libertad individual' en la forma de trabajo sino responder a una línea común de centro.
- ✿ Otras opiniones se refieren a diversos aspectos igualmente de carácter general: afianzar la metodología activa para que realmente se lleve al aula y no se quede solo en palabras, desarrollar líneas de innovación metodológica, impulso de una verdadera metodología colaborativa, profundizar en metodologías participativas, potenciar nuevas tecnologías y nuevos materiales didácticos elaborados por los propios profesores, incorporar en las clases ordinarias metodología y organización que permita el apoyo pedagógico y mejorar la práctica educativa a través de la evaluación (importancia de los criterios de evaluación).

- ✿ En algunas ocasiones se abordan aspectos más concretos o incluyen contenidos relativos a la práctica docente en general: revisar el uso de libros, fichas para trabajar la grafía etc. en la etapa de Primaria, mejorar el uso de las tecnologías, mejorar los procesos de evaluación tanto del aprendizaje como de la enseñanza (en algún caso se concreta en el sentido de mayor ajuste con el aprendizaje colaborativo), replanteamiento de los criterios evaluación, establecer proyectos globalizados conectando los objetivos con los criterios de evaluación, desarrollar proyectos interdisciplinares que favorezcan el desarrollo de la creatividad, cómo afrontar el inglés en infantil...
- ✿ Es bastante frecuente encontrar opiniones y propuestas relativas al programa de bilingüismo. Se percibe una aceptación del bilingüismo, pero se recoge la necesidad de que exista un modelo claro cuyos objetivos, funcionamiento y organización sea conocido, un proyecto en el que se sienta integrado todo el profesorado. En algunos se detecta preocupación por la atención a la diversidad en el proyecto, aun cuando se considera un problema complejo que requiere tiempo y recursos de apoyo especializado.
- ✿ Por lo que respecta a los numerosos aspectos que afectan al profesorado en general, es bastante unánime la demanda de que se favorezca más el debate y la reflexión educativa para mejorar la práctica así como la innovación; que se favorezcan espacios de reflexión con más tiempo para hablar y trabajar con los compañeros sobre metodología, objetivos y evaluación, con el fin de crear planes de actuación e intervención conjunta, actualizar conocimientos, etc. afianzándose o recuperándose el trabajo y la acción en equipo.
- ✿ Aunque no tiene un carácter tan general en todos los centros, es frecuente que se demande más democracia a la hora de tomar decisiones, mayor participación, y que se hable de falta de diálogo, comunicación e información. En algún caso se dice que se consulta poco al profesorado y hay quien concreta que se tenga en cuenta su opinión sobre horarios, asignaturas a impartir, organización de grupos, tutorías etc., o se plantea una mayor implicación del D. de Orientación en relación con determinadas decisiones: asignación de tutores, formación de grupos de alumnos, gestión de los refuerzos, apoyos, compensación educativa u otros temas de decisión pedagógica. Por otra parte, hay quien considera que los directores tienen demasiado peso en las decisiones del colegio.
- ✿ En más de una ocasión parece constatarse que el profesorado espera una valoración mayor y más explícita de su trabajo y dedicación, el reconocimiento del trabajo de todos, que se reconozca 'por los de arriba' el tiempo y esfuerzo que realizan. Demandan mayor preocupación y atención a ellos, una atención más personal, también una mayor confianza en el equipo de profesores, en la profesionalidad de todos, o la mejora en el trato al profesorado en sus condiciones laborales y formativas.
- ✿ También en varios centros hay quienes ven necesario mejorar las relaciones entre el profesorado: alguno echa en falta una verdadera idea de equipo conjuntado, hay quien

reclama cohesión y sentimiento de pertenencia al colegio o quien constata falta de empatía. Se propone que debe lograrse un buen clima de trabajo, favoreciendo las relaciones del profesorado en el equipo, la cooperación entre los docentes o la realización de actividades para fomentar las relaciones con el profesorado de otras etapas.

- ✿ En cuanto a la formación del profesorado, se reitera que sea acorde al método de trabajo, tenga en cuenta los intereses y se ajuste a las necesidades reales de la práctica docente diaria, que sea verdaderamente aplicable. Se concretan algunos contenidos: sobre metodología, prácticas educativas, específica de las materias impartidas y no solo de contenido general, y se recogen algunas sugerencias sobre su organización: estructurar mejor los cursos en cuanto al tiempo de realización, realizar cursos anuales, adaptarla al horario docente pero también hay quien opina que se realice los sábados por la mañana, o plantear la formación de verano con más antelación.
- ✿ La formación de nuevos tutores es para alguno un asunto pendiente cuestionándose el modelo actual. En otro sentido, un profesor defiende que se evite la figura del tutor-especialista ya que resta tiempos con los alumnos y carga al profesor de excesivo trabajo.
- ✿ Son relativamente numerosas las referencias al profesorado de nueva incorporación. Además de que se reitera que se lleve a cabo su selección en función del conocimiento y asunción en la práctica de los principios y valores de la FUHEM, hay quien ve necesario valorar una buena preparación académica y la capacidad para gestionar un aula. También se pide mayor orientación y formación para ellos así como la conveniencia de aprovechar la experiencia de algunos profesores veteranos para atender esta función. Hay quien propone que sería bueno que existiera un manual para el profesorado de nueva incorporación que incluya el funcionamiento del colegio, su estructura, el papel y funciones de los diferentes responsables, etc. Por otra parte, en cuanto al perfil profesional hay quien demanda optar por profesorado especialista en las diferentes áreas en vez de profesores polivalentes, por maestros de Infantil/primaria con dos especialidades o formación de postgrado complementaria a su especialidad o por la modificación de las condiciones laborales del profesorado de apoyo del primer ciclo de infantil y que formen parte del equipo educativo a todos los efectos.
- ✿ Son escasas las referencias a la convivencia en los centros, si bien no están ausentes y adquieren cierta importancia en algún centro. Desde quien plantea que debe haber normas flexibles pero claras o que debe existir más severidad a la hora de aplicar medidas disciplinarias y actuar inmediatamente y con rigor, hasta quienes de manera más generalizada proponen para su centro una definición clara y asumida por toda la comunidad educativa de la gestión de la convivencia y la resolución de conflictos, con criterios conjuntos interetapas y medidas de actuación común para mejorar la convivencia o ve necesaria una mayor coherencia (plan de convivencia, PAT, IAD).

- ✿ La diferente situación de cada centro condiciona que se hagan numerosas propuestas de mejora concretas en muy distintos ámbitos: mejora de instalaciones y espacios y de su gestión, de algunos servicios (comedor, limpieza de las aulas), de materiales, de recursos informáticos y mantenimiento de los mismos; incremento de recursos humanos concretos (en particular en algún centro en la etapa de infantil, en el Departamento de Orientación), establecimiento de algún grupo de compensatoria en 1º de ESO, disminución de trabajo burocrático del profesorado, coordinación y horas de reunión de profesores de PCPI, información sobre contratos y salarios...
- ✿ Pero además se aprecia que, en los centros de más dilatada trayectoria, hay bastantes opiniones que revelan cierto desánimo y pérdida de grado de satisfacción en el trabajo, a la vez que interés por recuperarlo y reilusionarse. Se sugiere un análisis y revisión de la realidad para encontrar nuevos rasgos de identidad, para recuperar el carácter innovador del centro, para promover una actitud aperturista frente a nuevas ideas y formas de trabajo, para afianzar el trabajo en equipo con el fin de dar unidad al proyecto de centro, para establecer una organización más dinámica que facilite el trabajo interetapas.
- ✿ Cuando se trata de centro de vida más corta, realmente en proceso de construcción, las propuestas generales se centran más en afianzar y consolidar lo que se está construyendo pero se reitera que se prioricen necesidades y objetivos en tiempos reales para no sentirse desbordados ni agotarse antes de alcanzarlos, así como que el profesorado en general tenga una mayor participación en la toma de decisiones.
- ✿ Las referencias y propuestas sobre FUHEM en general son escasas e individuales. Hay quien hace explícita su valoración positiva de la línea y gestión de centros y Fundación debiendo seguirse trabajando en una mejora basada en planteamientos realistas, o quien insiste en que debe tomarse una opción clara por la atención a los más desfavorecidos académicamente. También hay quien ve necesario abrir los cauces de participación de toda la comunidad educativa no sólo a nivel de colegio sino también de FUHEM.
- ✿ Otros aspectos concretos que se mencionan se refieren a la conveniencia de que desde determinadas áreas de FUHEM (ecosocial y administrativa) se conozcan más y mejor las realidades de los colegios de FUHEM, que sería bueno conocer en qué se invierte el presupuesto con que cuenta FUHEM y abrir un proceso de recogida de propuestas o recoger la percepción de que para FUHEM hay profesores de primer y segundo orden (traslados, horarios, cursos que imparten...) y de la improcedencia de los cambios de centro del profesorado como solución a determinados problemas.

Por todo lo comentado, y en lo relativo a la satisfacción y propuestas de mejora, se puede concluir que:

La mayor parte de profesores de FUHEM considera que su centro es bueno o muy bueno. No hay grandes diferencias en función del centro en el que trabajan, aunque sí en función de la etapa.

Los aspectos con los que más satisfechos se muestran los docentes son la relación con el alumnado, el departamento de orientación y la comunicación con las familias. Por el contrario, se muestran poco satisfechos con las instalaciones y espacios del centro, y con la participación del profesorado en la toma de decisiones.

Parece que el grado de satisfacción con la actuación del equipo directivo es una de las variables que más influye sobre la valoración que los docentes hacen de su centro.

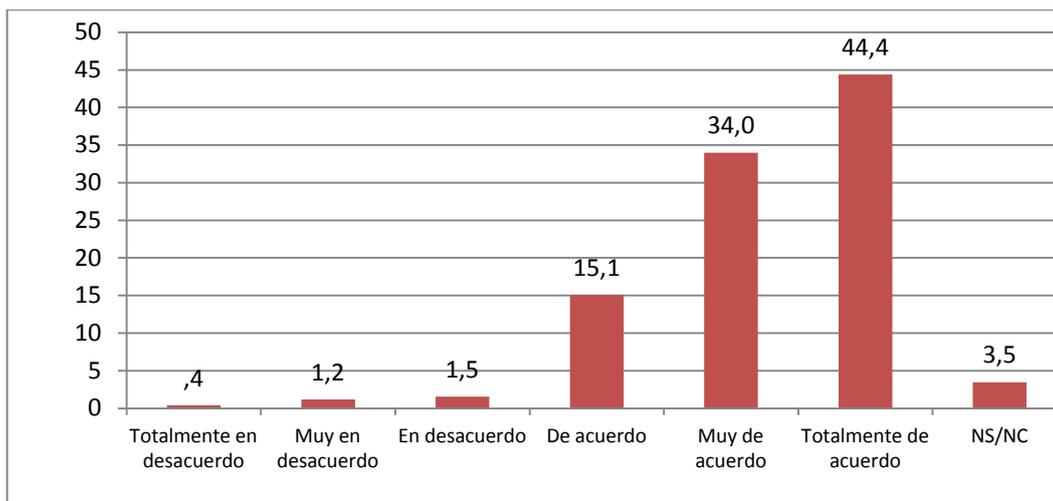
Las propuestas de mejora de los docentes hacen referencia a diversos aspectos, entre los que se encuentran el compromiso de las prácticas educativas con el ideario de FUHEM, la igualdad de condiciones y funcionamiento entre los centros, el incremento de las relaciones intercentros, la mejora en la atención a la diversidad del alumnado, cuestiones relativas a la metodología, la necesidad de debates y espacios de reflexión entre los docentes, el reconocimiento profesional, la formación del profesorado, o la atención a los docentes de nueva incorporación.

2.5. Valoración sobre FUHEM

Los últimos resultados que se recogen en el presente informe son los relativos a otro de los objetivos de este cuestionario: conocer la opinión que tienen los docentes sobre FUHEM. Para ello se preguntó, entre otras cuestiones, en qué medida se identifican con los valores y proyecto de la Fundación, cómo valoran el nivel de participación e información que poseen, o cuánto conocen y utilizan los recursos del área ecosocial.

Anteriormente se comentó que casi la mitad de los docentes (42,3%) considera que la identificación con los valores y proyecto educativo de FUHEM es una de las tres cualidades más importantes que debe tener el profesorado de la Fundación. Al preguntarles si, de hecho, se identifican con los valores y proyecto educativo de FUHEM, sus respuestas fueron las que se ven en la gráfica 35.

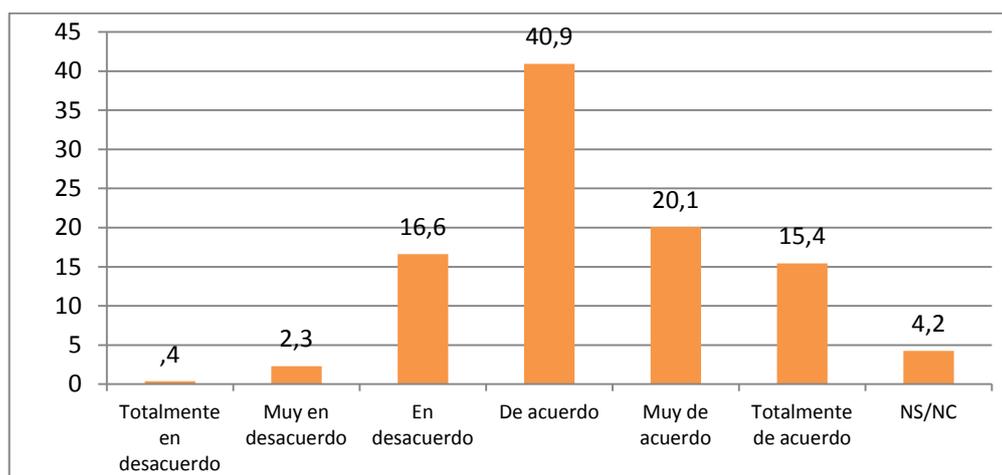
En ella se observa que sólo un 3,1% del conjunto del profesorado no se siente identificado. Además, las respuestas son muy contundentes, ya que casi la mitad de ellos (44,4%) indican que está totalmente de acuerdo con la afirmación: *' Me identifico con los valores y Proyecto Educativo de FUHEM'*



Gráfica 35. Grado de acuerdo ante la afirmación 'Me identifico con los valores y Proyecto Educativo de FUHEM', en porcentaje

Si se atiende a las diferencias en función del perfil, se puede observar que quienes más *identificados se sienten con los valores y proyecto educativo de FUHEM* son los **orientadores y profesorado de apoyo**, señalando el 64,7% de ellos que está *totalmente de acuerdo* con la afirmación. En el caso de los miembros del **equipo directivo y de coordinación** este porcentaje de completa identificación desciende (38,7%), aunque se sigue manteniendo un alto grado de acuerdo con la afirmación (95,2%).

También se quiso conocer la valoración del profesorado en lo que respecta al modo en que FUHEM fomenta su participación, por lo que se les pidió que señalaran su grado de acuerdo con la afirmación 'FUHEM fomenta la participación en la elaboración del Proyecto Educativo de la institución y en la toma de decisiones que afecta a la vida de los centros'.

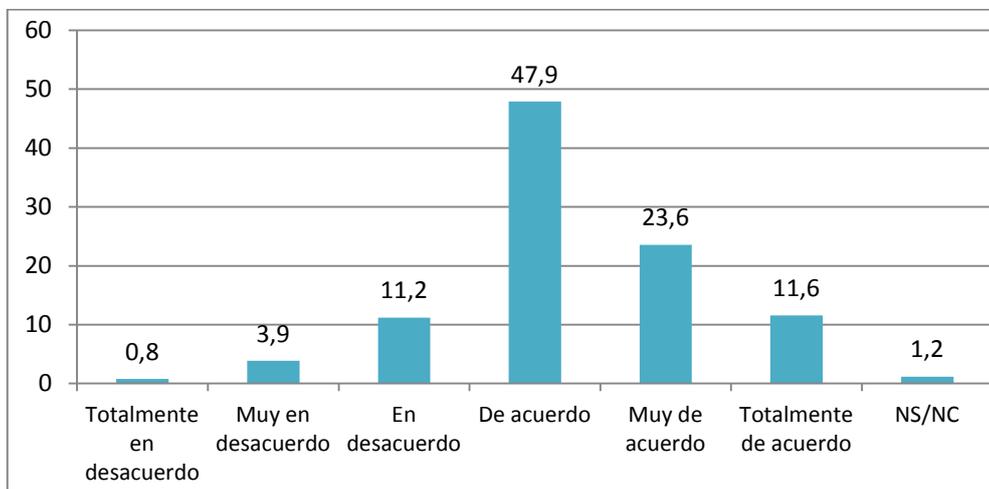


Gráfica 36. Grado de acuerdo ante la afirmación 'FUHEM fomenta la participación en la elaboración del Proyecto Educativo de la institución y en la toma de decisiones que afecta a la vida de los centros', en porcentaje

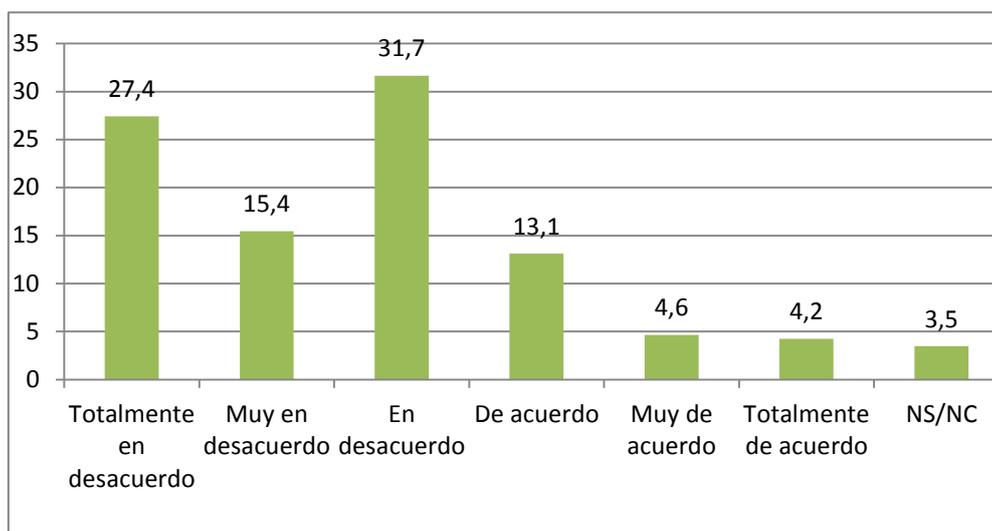
Como se puede ver en la gráfica, tres cuartas partes del profesorado (76,4%) considera que sí se fomenta su participación. A este respecto, no se muestran tan enfáticos como en lo

relativo a su identificación con la FUHEM, ya que sólo un 35,5% de ellos indican estar muy o totalmente de acuerdo con la afirmación.

En lo que respecta al modo en que el profesorado valora el conocimiento que tiene de FUHEM, se plantearon dos afirmaciones para que señalaran su grado de acuerdo.



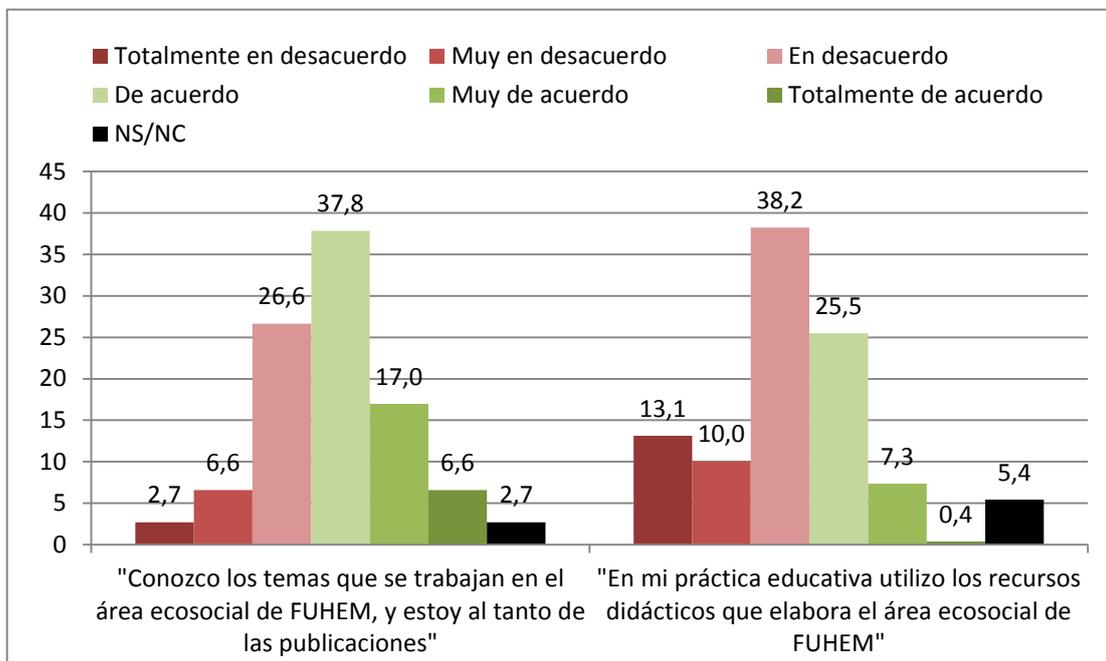
Gráfica 37. Grado de acuerdo del profesorado ante la afirmación 'Se informa suficientemente al profesorado de los objetivos, planes y novedades de FUHEM', en porcentaje



Gráfica 38. Grado de acuerdo del profesorado ante la afirmación 'Conozco los conceptos y criterios por los que se elaboran los presupuestos de los centros tanto de ingresos (Pago delegado, módulos de funcionamiento, cuotas autorizadas, aportaciones voluntarias, fondo de solidaridad, etc.) como de gastos (distintas partidas)', en porcentaje

Como se puede observar, la mayor parte del profesorado (83,1%) considera que hay información suficiente sobre los objetivos, planes y novedades de FUHEM. No obstante, en lo que respecta a los presupuestos de los centros, son muy pocos (21,9%) los docentes que manifiestan tener conocimiento. En el caso de los **miembros del equipo directivo y coordinador**, este último porcentaje asciende al 33,9%.

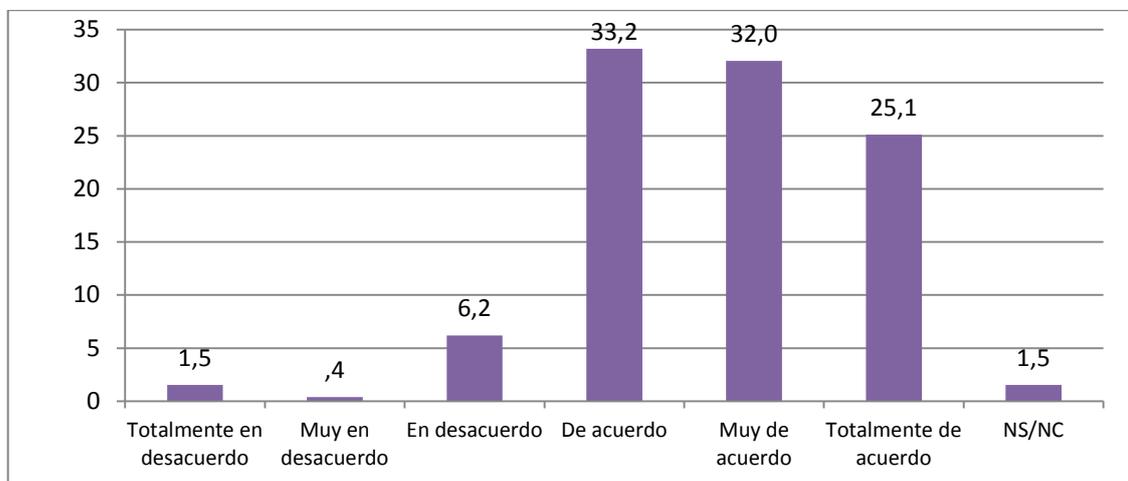
En lo relativo al conocimiento y uso que hace el profesorado de los materiales elaborados por el área ecosocial de FUHEM (gráfica 39) si bien la mayoría de los profesores (61,4%) afirma tener conocimiento de su trabajo y publicaciones, sólo una tercera parte del profesorado (33,2%) utiliza los recursos didácticos que desde esta área se elaboran.



Gráfica 39. Grado de acuerdo ante las dos afirmaciones, en porcentaje

A este respecto, son los profesores de la **etapa** de CFGM/PCPI quienes más conocimiento tienen (76,9%) sobre el trabajo del área ecosocial y quienes más utilizan sus recursos en su práctica educativa (38,5%). Los **orientadores y profesorado de apoyo** son quienes menos *utilizan en su práctica los recursos didácticos que elabora el área ecosocial de FUHEM*, indicando el 23,5% de ellos que están totalmente en desacuerdo con la afirmación.

Como parte de la valoración del profesorado sobre FUHEM, se quiso saber en qué medida perciben que desde la institución se facilita su formación y desarrollo profesional.

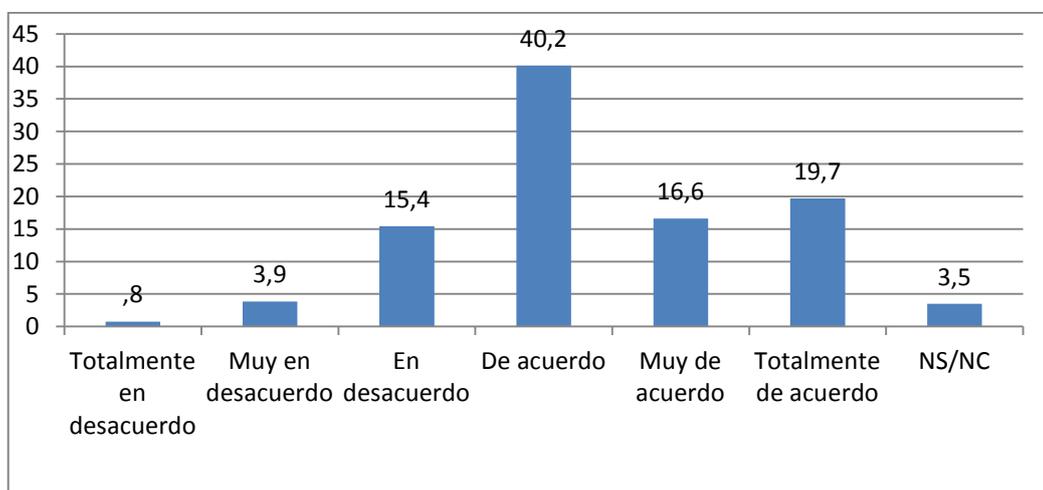


Gráfica 40. Grado de acuerdo ante la afirmación 'En FUHEM se facilita la formación continua del personal docente y su desarrollo profesional', en porcentaje

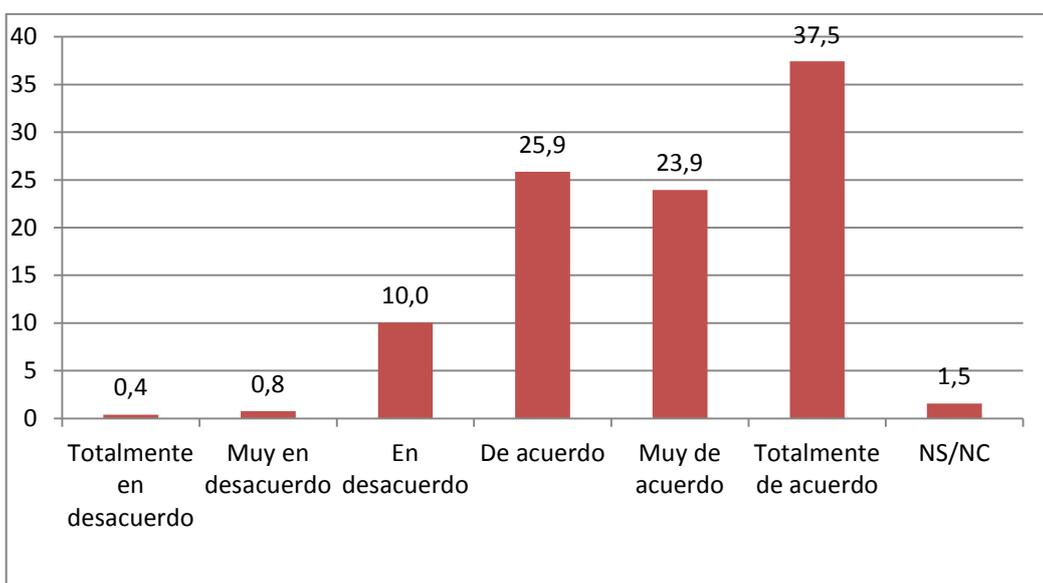
Como se aprecia en la gráfica, un alto porcentaje de docentes (90,3%) percibe que la FUHEM facilita su formación continua y su desarrollo profesional. Al atender a las diferencias en función de la **etapa**, se observa que esta percepción es especialmente alta en infantil (100% de acuerdo), y va disminuyendo ligeramente en primaria (90,1%), ESO/Bachillerato (87,5%) y CFGM/PCPI (84,6%).

En coherencia con el alto nivel de satisfacción que mostraban respecto a las actividades de formación, son los **orientadores y profesorado de apoyo** quienes más consideran que *en FUHEM se facilita la formación continua del personal docente y su desarrollo profesional*, mostrando casi la totalidad de ellos (97,1%) acuerdo con la afirmación.

Por último, se plantearon dos preguntas vinculadas a la relación y similitudes que los docentes desean que exista entre los distintos centros de FUHEM (gráficas 41 y 42).



Gráfica 41. Grado de acuerdo ante la afirmación 'Sería conveniente que se incrementaran las actividades y proyectos conjuntos de los diferentes colegios de FUHEM', en porcentaje



Gráfica 42. Grado de acuerdo ante la afirmación 'La organización y funcionamiento de los centros de FUHEM debería ser similar, aun manteniéndose la identidad de cada colegio', en porcentaje

Por un lado, se comprueba que un alto porcentaje del profesorado (76,4%) cree que sería conveniente que hubiera más actividades y proyectos conjuntos, en los que participaran los diferentes colegios de FUHEM. Quienes más enfáticos se muestran al respecto son los **orientadores y profesorado de apoyo**, siendo la mitad de ellos (50%) quienes se muestran *muy o totalmente de acuerdo* con la afirmación. Por otra parte, una amplia mayoría (87,3%) considera que los distintos centros deberían tener una organización y funcionamiento similares, sin perder por ello su identidad.

En resumen, de este apartado se podría concluir que:

Casi la totalidad de los profesores se sienten identificados con los valores y Proyecto Educativo de FUHEM. Además, una amplia mayoría considera que se fomenta su participación para la elaboración de su Proyecto educativo y en la toma de decisiones que afecta a la vida de los centros.

En lo que respecta al conocimiento de FUHEM, la mayoría afirma que tiene información sobre sus objetivos, planes y novedades, pero no sobre los conceptos y criterios por los que se elaboran los presupuestos. Hay una percepción generalizada de que FUHEM facilita la formación continua y el desarrollo profesional de su profesorado.

En relación con el área ecosocial de FUHEM, si bien más de la mitad de los profesores tiene conocimiento de su trabajo y publicaciones, sólo unos pocos utilizan los recursos didácticos que desde esta área se elaboran.

Sobre la vinculación entre los distintos centros, la mayor parte de docentes considera que debería incrementarse el número de actividades y proyectos conjuntos. Así mismo, los docentes creen que la organización y funcionamiento de los centros debería ser similar, sin que ello implique que cada uno pierda su identidad.

3. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN

Como se ha indicado en la presentación de este informe, el análisis de los resultados de la encuesta realizada al profesorado nos obliga a ser cautelosos a la hora de exponer las principales conclusiones. La obtención de información a través de cuestionarios presenta siempre limitaciones derivadas de la propia metodología, que no permite profundizar como hubiéramos querido en algunos aspectos sometidos a examen, aunque se haya tratado de paliar esta carencia con la introducción de preguntas abiertas que han presentado un alto nivel de respuestas y han aportado algunas reflexiones muy pertinentes y útiles.

Seguramente, para fundamentar mejor algunas conclusiones, sería necesario completar o someter los resultados a otro tipo de exámenes con otras estrategias, como pueden ser los grupos de discusión, las entrevistas individuales o los grupos de expertos. No obstante, pensamos que los resultados analizados contienen elementos suficientes para obtener algunas conclusiones de gran interés para abordar los debates sobre el Proyecto Educativo de FUHEM, a la vez que confiamos en que su lectura y discusión por las personas involucradas en los posteriores debates arrojen alguna luz para mejorarlas en lo posible, matizarlas o completarlas.

Antes de ofrecer las conclusiones e impresiones sobre cada uno de los aspectos en torno a los que se estructura este informe, nos parece de interés incorporar algunas reflexiones de carácter más general que pueden ayudar a ubicarlas y entenderlas mejor.

- Las preguntas abiertas nos han permitido obtener una rica información sobre aspectos no suficientemente contemplados en el cuestionario o matizar algunas de las respuestas cerradas. Por lo general en las respuestas abiertas se observa un talante algo más crítico que permite vislumbrar algunos ámbitos claros de mejora que tal vez queden algo más diluidos en las respuestas cerradas. Trataremos de hacer mención a alguno de estos matices a lo largo de estas conclusiones, sin olvidar, no obstante, que pueden estar referidos a un porcentaje muy pequeño de profesores/as.
- Como se aprecia en la descripción de resultados, no puede hablarse de grandes diferencias entre los centros en la mayor parte de las respuestas, aunque, en conjunto, sí puede afirmarse que el profesorado de Santa Cristina presenta una tendencia clara hacia un mayor nivel de conocimiento e implicación con el Proyecto educativo y con las personas y estructuras organizativas del centro. Esta tendencia resulta coherente con el momento que se vive en el centro y puede estar también relacionada con el menor número de profesores/as que han respondido al

cuestionario; pero no puede dejar de señalarse, por cuanto constituye un claro indicador de cohesión y coherencia en momentos difíciles.

- También es preciso destacar algunas tendencias relacionadas con las etapas educativas. Por una parte, son bastantes los ítems en los que el profesorado de Educación Infantil y Primaria difiere de forma sensible del que integra la Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la FP. El sentido de esos disensos se ha ido desbrozando en la descripción de resultados y tendrá su lugar en estas conclusiones. Pero quizá lo que resulta más llamativo es el distanciamiento que en ocasiones presenta el profesorado de FP (Ciclos Formativos y PCPI) del conjunto del profesorado. Aunque lo exiguo de la población (son sólo 13 profesores/as sobre un total de 259) podría explicar en parte algunas discrepancias, consideramos que es en el contexto del centro en el que deben analizarse estos resultados e identificar mejor los factores que pueden explicar algunas de estas discrepancias.
- Por su parte, equipos directivos, orientadores/as y profesorado de apoyo presentan también algunas diferencias con el resto. La mayoría son bastante esperables y coherentes con el distinto rol que juegan en los centros, ya que se refieren a aspectos que quedan bajo su control o constituyen el centro de su trabajo. En algunos casos, en cambio, pueden revelar una cierta autocomplacencia o incluso una deseabilidad mayor que la de otros colectivos.

Una vez hechas estas observaciones, nos parece también oportuno esbozar una conclusión más general, que iremos matizando en las próximas páginas:

1. El profesorado de FUHEM se muestra mayoritariamente identificado con los valores y proyectos de la Fundación y de cada uno de los centros a los que pertenece. Le satisface especialmente el clima de los centros y las relaciones que en él se establecen entre los integrantes de la comunidad educativa. La mayoría cree que la organización del centro facilita su trabajo, valora positivamente a las figuras de coordinación y apoyo y considera que ejercen un liderazgo positivo. Estiman necesario definir mejor algunas responsabilidades y mejorar algunos aspectos de la coordinación. Aunque sienten que participan de las decisiones, demandan un mayor nivel de implicación en algunos aspectos como la formación, la designación de cargos o el presupuesto. Valoran la innovación pero la vinculan poco a los cambios metodológicos. Aunque defienden la diversidad como un valor, su visión está muy centrada en el alumnado con dificultades. Demandan una mayor integración y coherencia entre los centros y más espacios de debate y reflexión comunes.

La impresión general que se deriva de los resultados de la encuesta resulta positiva y estimulante para continuar en la senda emprendida en los últimos años. En algunos aspectos estudiados, la valoración del profesorado sobre la actividad de FUHEM y sus centros educativos resulta extraordinariamente positiva, aunque algunas respuestas abiertas, no mayoritarias pero muy bien fundamentadas, matizan algo esta visión y ofrecen un sinfín de oportunidades y sugerencias de mejora. Esta buena percepción del profesorado puede deberse, sin duda, a la trayectoria de FUHEM consolidada a lo largo de muchas décadas de trabajo, pero pensamos que también tiene que ver con el momento actual, en el que, en medio de una crisis generalizada de certezas y valores compartidos que afecta en gran medida a la educación, una buena parte del profesorado de FUHEM encara el futuro con ilusión y optimismo. Trataremos a continuación de desbrozar esta conclusión general fijándonos en aspectos más concretos.

1. La plantilla de FUHEM presenta un adecuado equilibrio entre profesorado con experiencia y profesorado principiante. Más de la mitad del profesorado de FUHEM tiene una experiencia docente inferior a 15 años y la mayor parte de ella la ha desarrollado en nuestros centros. Casi un tercio de los profesores/as está todavía en sus primeros 5 años de experiencia. Cerca de la mitad de los profesores/as colaboran con alguna entidad social.

Aunque la distribución del profesorado en relación con la experiencia docente presenta alguna peculiaridad (hay pocos docentes con 16 a 20 años de experiencia), la combinación de profesorado experimentado (entre 21 y más de 35 años) y más reciente (menos de 10 años) es sin duda un importante activo de nuestra plantilla. En este momento puede hablarse de una plantilla relativamente joven pero con la adecuada experiencia para llevar a cabo nuestro proyecto (44,7 años de media). El futuro de los centros se presenta, por ello, muy prometedor; y el momento actual parece propicio para abordar una reflexión en torno al proyecto educativo que recoja, por una parte, la visión del profesorado más experimentado y, por otra, la de quienes a buen seguro están llamados a desarrollarlo en las próximas décadas. El hecho de que muchos docentes colaboren con entidades sociales de muy diversa índole y de que casi una cuarta parte de ellos sean además colaboradores directos (no sólo cotizantes) revela también un cierto nivel de compromiso social que resulta conveniente para la puesta en marcha de distintos aspectos del proyecto educativo, especialmente los relacionados

con la incorporación de temas ecosociales en el currículo y en la actividad ordinaria de los centros.

2. El profesorado de FUHEM valora mucho en el alumnado la capacidad de diálogo y de cooperación, el sentido crítico, la solidaridad y el compromiso social y cree que estos valores, junto con otros, se trabajan mucho en nuestros centros educativos. También valoran la importancia del esfuerzo personal, aunque no creen que se trabaje en la misma medida. Por lo general coinciden con los valores del proyecto educativo, ya que piensan que sus propios valores están presentes en el centro en el que trabajan. Algunos creen que hay que trabajar más el compromiso con la sociedad y el medio ambiente y algunos ponen también de manifiesto la necesidad de que la institución sea más coherente entre los valores 'declarados' y los que se trabajan realmente.

Las respuestas a varios ítems del cuestionario (cerradas y abiertas) revelan que una buena parte del profesorado de FUHEM se encuentra firmemente comprometido con la educación en valores y que la consideran esencial en nuestro proyecto educativo. Esperan que los egresados de los centros de FUHEM sean críticos, solidarios, dialogantes y colaboradores. También creen que deben ser responsables y valorar el esfuerzo personal. En menor medida creen que han de ser creativos, respetuosos con el medio y con iniciativa personal. El profesorado vinculado a tareas de orientación y apoyo valora más que sean respetuosos con las diferencias personales y la diversidad. En las respuestas abiertas, el profesorado más preocupado por los temas ecosociales se muestra más beligerante, con lo que puede afirmarse que, aunque tal vez no de forma mayoritaria, hay un grupo de profesores y profesoras dispuestos a abordar esta tarea en su quehacer diario y trasladarla a los proyectos de cada centro.

Esta escala de valores esperados coincide en cierta medida con la de alumnado y familias³, aunque para estos colectivos el esfuerzo personal, la responsabilidad individual y el respeto a la diversidad eran los valores más reconocidos y, por el contrario, la solidaridad quedaba en un segundo plano. Hay una gran coincidencia en no considerar la creatividad como un valor prioritario.

El profesorado cree que estos valores esperados forman parte del trabajo educativo en los centros, sobre todo los relacionados con la solidaridad, el respeto a las diferencias, el

³ Todas las referencias a las opiniones de alumnado y familias están extraídas del Informe sobre "Valores, expectativas y grado de satisfacción de alumnado y familias de los centros de FUHEM" elaborado y presentado en enero de 2013

diálogo y la resolución pacífica de los conflictos y la actitud crítica. Aceptan, en cambio, que no se trabaja suficientemente el esfuerzo personal, la sostenibilidad o el consumo responsable. Las familias comparten en gran medida este punto de vista, aunque no comparten que se trabaje tanto la actitud crítica como piensa el profesorado. El alumnado, en cambio, piensa que lo que más se trabaja en los centros es el esfuerzo personal, la disciplina y el orden y opina que se trabaja poco la solidaridad y la cooperación.

Estas discrepancias, que no suponen un gran desacuerdo –ya que la mayor parte de los valores son percibidos de manera similar en los tres colectivos–, son sin embargo, muy llamativas en algunos aspectos concretos. Tal vez convendría revisar hasta qué punto el currículo ‘oculto’ puede hacer que el alumnado perciba una realidad diferente de la pretendida por el profesorado o, al menos, que no sea tan consciente de lo que para profesorado y familias parece claro. Tal vez convendría hacer mucho más explícitos los valores a los que el conjunto de la comunidad educativa da una importancia mayor y acompañar esta explicitación, como sugieren algunos encuestados, de una mayor coherencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje y, por ende, en las actividades prácticas que se planifican y llevan a cabo en el centro. También sería bueno cuestionarse si la ‘creatividad’ es un valor al que debemos dar más importancia o si realmente no constituye una prioridad en los centros de FUHEM.

3. Más de la mitad del profesorado cree que las enseñanzas actuales no se adaptan a lo que los estudiantes necesitarán en el futuro y son muchos los profesores y profesoras que piensan que los alumnos y alumnas no tienen interés por aprender.

Ambas afirmaciones resultan preocupantes, por cuanto pueden revelar la existencia de unas expectativas bajas por parte del profesorado tanto respecto a lo que en este momento se puede hacer en los centros como a su utilidad.

Aunque son mayoría los profesores y profesoras que están en desacuerdo con la falta de motivación por aprender del alumnado, hay muchos que están de acuerdo, especialmente en las etapas superiores. Muchas familias dudan también de ese interés. Los alumnos y alumnas, por su parte, revelan de forma mayoritaria que sí están interesados en lo que aprenden en el colegio. Puede que estas cuestiones, planteadas así, resulten demasiado triviales –hablar de interés y motivación en profundidad requeriría sin duda muchas páginas–, pero es de todos sabido que la motivación– e incluso podríamos afirmar que la percepción de la motivación– es un

aspecto esencial para el aprendizaje y un requisito para el éxito, por lo que estas advertencias han de ser tenidas muy en cuenta.

Respecto a la utilidad, cabe decir que el profesorado de Secundaria y FP –este último resulta llamativo tratándose de enseñanzas muy aplicadas- es bastante más pesimista respecto a la adecuación de las enseñanzas al futuro del alumnado; y también que las familias se encuentran bastante de acuerdo con el profesorado, aunque no tanto el alumnado, mucho más optimista.

Es importante situar estas conclusiones en un contexto educativo de cierto desánimo y de incertidumbre respecto al futuro –especialmente laboral-, que seguramente condiciona esta visión negativa y poco esperanzada. Pero también es necesario pararse a reflexionar sobre la propia responsabilidad de nuestros centros y nuestro profesorado para cambiar en lo posible esta situación. El optimismo del alumnado debería ser un acicate más que una anécdota. Por restrictivos que sean los planteamientos curriculares oficiales, la funcionalidad de las enseñanzas es un reto que no podemos eludir como docentes y responsables de los centros educativos. Creer en lo que hacemos y en los alumnos y alumnas con los que trabajamos es un requisito indispensable para hacerlo con más posibilidades de éxito. La motivación y las expectativas positivas tienen que ir ineludiblemente de la mano.

4. Casi la totalidad de los docentes de FUHEM comparte la visión y objetivos educativos de su centro y se siente identificada con sus proyectos. La mayoría considera que se le informa de los temas importantes que le conciernen y que los cauces de información de su centro son adecuados y suficientes. La mayor parte del profesorado afirma tener conocimiento de los documentos programáticos y proyectos de sus centros, aunque no de su presupuesto anual.

Para la consolidación del proyecto educativo de FUHEM resulta esencial este nivel de sintonía declarado por el profesorado. El hecho de que los cauces de comunicación funcionen de forma adecuada y de que se conozcan y compartan los principios y los proyectos de los centros es un requisito indispensable para llevarlos a cabo con garantías y, sobre todo, para incrementar la participación y el compromiso. Es determinante que los proyectos no sean tarea de unos pocos y que el conjunto del profesorado se sienta parte activa en todos los temas que le conciernen. El hecho de que entre los Equipos Directivos y figuras de coordinación esta identificación sea incluso mayor es también un buen indicador de coherencia.

Aunque minoritario, es importante tener en cuenta, sin embargo, el dato de que cerca de una quinta parte del profesorado no se siente bien informado y/o considera los

cauces inadecuados y también del escaso conocimiento que en los centros se tiene sobre el presupuesto. Lo primero revela que aún existe un conjunto de profesores y profesoras que puede correr el riesgo de desvincularse de los proyectos comunes o, al menos, de participar en ellos con menos convencimiento. Por su parte, el desconocimiento del presupuesto puede llevar –y a veces lleva– a entender mal algunas decisiones organizativas, estructurales o relacionadas con la plantilla docente que pueden generar desconfianza hacia los equipos directivos y desmotivación.

Es por estas razones por las que para FUHEM la transparencia es un valor no sólo ético, sino práctico. Será necesario trabajar por corregir estas deficiencias para que el nivel de identificación y de compromiso sea aún mayor.

5. En términos generales, el profesorado cree que la organización de sus centros facilita su trabajo. La mayor parte de docentes señala que en las reuniones de coordinación prima el contenido informativo sobre el pedagógico, aunque considera relevantes los temas que se tratan. Lo que mejor se valora es la existencia y cumplimiento del orden del día y lo que peor valoran es el tiempo del que se dispone para debatir. Algunas de las propuestas que hacen los docentes para mejorar las estructuras de coordinación se centran en dotar las reuniones de mayor contenido pedagógico, mejorar su planificación y propiciar dinámicas más participativas.

El hecho de que casi 3 de cada cuatro profesores/as piense que la organización de los centros facilita su trabajo es un indicador de gran valor para FUHEM y, en especial, para las figuras de dirección y coordinación de los centros, responsables en gran medida de las decisiones organizativas. También puede interpretarse como una consecuencia del nivel de consolidación de las estructuras a lo largo de los años. No cabe, sin embargo, ignorar el dato de que más de una cuarta parte del profesorado no lo percibe así. Es obvio que la organización de los centros ha de estar sometida a constante revisión en un proceso continuo de mejora, pero ello no significa que todas las decisiones deban ser cuestionadas de forma permanente y mucho menos modificadas: los grupos humanos necesitan esquemas reconocibles de trabajo e interacción y, si esas estructuras son bien valoradas, conviene mantenerlas en lo posible y mejorarlas sólo en lo necesario.

Algunas claves para esta mejora nos las ofrece la propia encuesta: es preciso reducir el contenido informativo de las reuniones de coordinación, utilizando otras estrategias basadas, por ejemplo, en la tecnología; dedicar más tiempo a los debates de carácter pedagógico o establecer nuevos mecanismos para que se respeten y pongan en

práctica los acuerdos adoptados, sin que sea necesario volver sobre ellos una y otra vez.

Pero sabemos también que obtener más tiempo para el debate es una tarea complicada en los centros: es difícil hacerlo sin recargar de manera excesiva el horario del profesorado y también es difícil encontrar espacios y estructuras lo bastante variadas y flexibles para debatir sobre la gran cantidad de aspectos sobre los que a buen seguro hay que debatir.

Los Equipos Directivos y el propio profesorado deberían tratar de aprovechar para el debate algunos espacios algo más informales o algunos otros que se encuentran fuera de las estructuras ordinarias de coordinación: por ejemplo los que pueden brindar determinadas actividades de formación, en centros o intercentros; los grupos de trabajo creados en torno a los proyectos de innovación aprobados cada año o los foros de debate que pueden generarse utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Aunque difícil, el reto debería ser fomentar la participación y el diálogo entre los docentes sin alterar demasiado una estructura que es bien percibida y sin recargar en exceso al profesorado y a las figuras de coordinación.

6. Más de dos tercios del profesorado considera que las funciones que se asignan a las figuras de coordinación se adecúan a sus capacidades. Quienes más liderazgo pedagógico ostentan son los directores y jefes de estudios, siendo estos últimos en quienes más se apoyan los profesores cuando tienen dificultades. También hay un conjunto considerable de personas con experiencia y sin ningún cargo (principalmente otros profesores/as), a las que suelen recurrir los profesores y miembros del equipo directivo y de coordinación. Algunos profesores señalan la importancia de hacer una definición más clara de las funciones de las estructuras de coordinación y de los coordinadores.

La confianza en las figuras de coordinación es también un buen indicador. Pensar que tanto los miembros de los equipos directivos como coordinadores no sólo han sido elegidos valorando la adecuación al puesto de sus competencias y capacidades sino que también ejercen un cierto liderazgo pedagógico puede elevar la confianza del profesorado y contribuir al buen clima en el centro. El hecho de que el profesorado se apoye en estas figuras cuando tiene problemas resulta, a su vez, un buen indicador de la confianza que en ellas depositan.

Cabe aludir, por otra parte- y creemos que este es también un activo de los centros de FUHEM- a la relevancia de algunas figuras que no ostentan cargos de coordinación (orientadores/as, otros profesores/as con experiencia) pero que juegan en este ámbito un papel esencial, y también a la buena sintonía que parece percibirse dentro de los equipos directivos, en los que sus integrantes se apoyan en gran medida entre ellos.

Si a esta buena impresión le añadimos la necesidad de definir mejor el rol de algunas figuras- especialmente figuras nuevas como la subdirección de los centros o los coordinadores pedagógicos-, podemos considerar que el liderazgo colectivo y las estructuras de apoyo al profesorado en los centros están bastante garantizados.

7. La mayor parte de los profesores de FUHEM reconoce que sus centros intentan aunar los intereses de los distintos colectivos de la comunidad escolar (familia, alumnos y profesores/PAS).

Respecto a los ámbitos de participación del profesorado, consideran que donde más se tiene en cuenta su opinión es en lo relativo al alumnado que necesita apoyo educativo y la programación de salidas fuera del centro. En contraposición, no sienten que se les consulte tanto en aspectos relacionados con actividades no docentes, ni para la elección de coordinadores y tampoco ven clara su participación en la elaboración de documentos de planificación del centro.

Una amplia mayoría del profesorado considera que se cuenta con las familias para tomar decisiones. En general, los cauces de participación de familias y alumnado se consideran adecuados y eficaces, aunque más en el caso de las primeras.

La preocupación por la participación en los centros nos ha llevado a interesarnos por la opinión del profesorado al respecto. Los resultados ofrecen de nuevo un panorama general optimista, en el que de forma mayoritaria los cauces, estructuras y formas de participación se consideran adecuadas.

Sin embargo, en lo que toca a la participación del profesorado, hay algunos ámbitos en los que, aunque las opciones de respuesta más negativas –‘algunas veces’ o ‘nunca’- no son mayoritarias, sí deben ser tenidas en cuenta por el alto porcentaje de profesorado que las sostiene. Se trata, por ejemplo, de las *decisiones sobre el agrupamiento de alumnos; sobre el establecimiento de proyectos nuevos* o la *planificación de actividades de formación*. Si las unimos a algunas claramente negativas como *la elaboración de documentos de planificación del centro* o *el*

nombramiento de los coordinadores de ciclo o departamento, es fácil concluir que la satisfacción con la participación puede no ser tan clara.

Además, resulta poco congruente con algunas conclusiones anteriores, que destacaban la sintonía con el centro, sus proyectos y estructuras de coordinación. Tal vez se deba a que, tradicionalmente, muchas decisiones organizativas –sobre todo- y también curriculares, han quedado en manos de los equipos de dirección de los centros, lo cual para muchos profesores puede considerarse algo ‘natural’ y no constituir un gran obstáculo para sentirse cómodos e identificados con ellas.

Sin embargo, no parece que el nuevo proyecto educativo de FUHEM deba sustentarse en una estructura de toma de decisiones tan jerárquica: compartir decisiones y fomentar la participación no sólo puede incrementar el nivel de compromiso y la calidad del trabajo, sino liberar a los equipos directivos de algunas tareas y responsabilidades que sin lugar a dudas pueden ser delegadas. Hay algunas diferencias claras entre los centros y también en el colectivo más vinculado a labores de coordinación, que pueden observarse en la descripción de resultados y que nos llevan a pensar que el recorrido necesario hacia una mayor participación puede diferir bastante en unos y otros contextos.

En la valoración de la participación de familias y alumnado el acuerdo es mucho mayor. Esta percepción es congruente con la de las familias, que mostraban un nivel alto de satisfacción con la *participación en la vida del centro* y podría relacionarse también con la percepción muy positiva del alumnado en cuanto a sus relaciones con el profesorado y la valoración de tutores y acción tutorial que, aunque no es exactamente una medida de participación, seguramente constituye un cauce privilegiado –aunque no único- para fomentarla.

8. El profesorado de FUHEM considera que el asesoramiento del Departamento de Orientación es una de las medidas que más contribuye a la atención a la diversidad del alumnado. Así mismo, afirman que lo que más ayuda es el apoyo individual a los alumnos dentro del aula y lo que menos, el que se da fuera de clase. Por otra parte, consideran que la falta de personal especializado es lo que más dificulta la atención a la diversidad. Existe entre el profesorado una opinión bastante dividida acerca de las consecuencias de que exista una fuerte diferencia de intereses y capacidades entre los alumnos de una clase.

La buena valoración de los departamentos de orientación, que se manifiesta en varios momentos a lo largo del informe, es un elemento sin duda muy positivo. Cabe recordar que alumnado y familias eran bastante críticos hacia el servicio prestado.

Sin embargo, haciendo un análisis algo más profundo de las respuestas que se ofrecen en torno a la diversidad, podría concluirse posiblemente que aún estamos lejos de que una buena parte del profesorado la considere un valor o incluso la desvincule del alumnado que presenta dificultades o necesidades especiales. Esto es así porque al hablar de medidas que favorecen la atención a la diversidad siguen quedando en segundo plano las de carácter más metodológico y por encima las que comportan algún tipo de intervención más individual –más bien dentro que fuera del aula, lo cual es positivo- o la presencia de ‘especialistas’, incluyendo a los que integran los departamentos de orientación. La única excepción la constituye la buena valoración de los ‘desdobles’ en algunas materias, medida organizativa que, sin ser estrictamente o quizá sin siquiera provocar cambios en la metodología, es una medida grupal que por lo general no comporta homogeneidad o segregación. También apoyaría esta visión de la diversidad como problema la gran cantidad de respuestas que aluden a *la gran heterogeneidad del alumnado* o los que reconocen como dificultad *sus propias concepciones sobre la diversidad*.

Es importante tener en cuenta también el gran porcentaje de profesores y profesoras que considera que dos aspectos que dificultan mucho son la *ausencia de un proyecto integral claro para atender a la diversidad* y la *falta de formación*. Y lo es porque son dos aspectos que quedan enteramente bajo la responsabilidad de FUHEM y sus centros educativos, que tendrán que poner en marcha acciones decididas para solventarlos en lo posible.

9. Los profesores/as de FUHEM valoran por encima de todo la coherencia de los equipos docentes, el desarrollo de proyectos, la colaboración y la ayuda entre iguales como las bases imprescindibles para que los alumnos y alumnas aprendan más y mejor. Recelan un tanto de las TIC y no ven con claridad que el ajuste en la ayuda pedagógica deba tener una dimensión más individual (elección de recursos diversos por el alumno o actividades individuales de aprendizaje). Las cualidades que el profesorado considera como prioritarias son las relativas a la confianza y adaptación a las características de los alumnos, junto con la identificación con los valores y proyecto educativo de FUHEM.

Los principales rasgos que reconocen en sus compañeros de etapa son la disponibilidad para comunicarse con las familias, el cumplimiento de las programaciones y la confianza en las posibilidades de cada alumno. En contraposición, lo que menos identifican son aspectos relacionados con la innovación metodológica.

Esta positiva percepción del profesorado sobre sus principales activos coincide en buena medida con la de alumnado y familias, que también valoraban de forma positiva la disposición al diálogo, la atención y las relaciones con profesorado y tutores/as. También puede resultar coincidente el reconocimiento de las habilidades de gestión del aula y cumplimiento de la programación y la confianza en las posibilidades de cada alumno/a.

Pero más allá de esta sintonía percibida en algunos aspectos, ciertamente llama la atención el hecho de que los profesores y profesoras reconocen menos en sus compañeros el compromiso con la innovación metodológica: la *iniciativa para crear materiales didácticos*, la *disponibilidad para usar las TIC en el aula*, el *uso de metodologías variadas* y, en menor medida, *el fomento del trabajo colaborativo entre el alumnado* son reconocidas en pocos compañeros en porcentajes elevados (aunque también son reconocidas en muchos, las familias valoraban mucho mejor esta dimensión).

Esta percepción puede chocar con la afirmación de que en los centros se apuesta por las innovaciones educativas, que defiende más del 80 % del profesorado y también con la importancia teórica que dan al aprendizaje colaborativo y al desarrollo de proyectos de trabajo e investigación. El recelo hacia las TIC, por otro lado, es compartido por alumnado y familias.

Una conclusión que podría obtenerse de esta discrepancia es la de que, aunque el profesorado es muy consciente de que los centros de FUHEM apuestan por la innovación e incluso puede parecerles necesaria para mejorar los procesos que se dan en el aula, no creen que una buena parte de sus compañeros estén en disposición de asumir esta apuesta. O tal vez que el sentido que tradicionalmente se ha dado en FUHEM a los procesos de innovación no siempre ha estado ligado a aspectos metodológicos, sino tal vez a cuestiones más organizativas o relacionadas con la gestión del propio centro.

Dado que para FUHEM la necesidad de innovar en la metodología es un requisito imprescindible de renovación de nuestros centros y que buena parte de los profesores/as dice identificarse con el proyecto educativo institucional y considera la innovación un valor, será necesario replantearse el enfoque que queremos dar a los procesos de innovación- por ejemplo a través de las convocatorias anuales- y perfilar unos planes de formación que contribuyan en mayor medida a la innovación y el cambio metodológico. La buena percepción que el profesorado tiene sobre la confianza que se deposita en ellos puede ayudarnos sin duda en esta tarea.

Por otra parte, resulta preciso incrementar la confianza del profesorado en la metodología como motor de cambios y como la principal herramienta de ajuste a las

necesidades del alumnado. El escaso valor que se da al trabajo individual puede ser congruente con una visión de la diversidad sesgada hacia el alumnado con dificultades en lugar de orientada a considerar que cada alumno y alumna es distinto –en capacidades, intereses, motivación– y que la tarea consiste en adecuarse lo más posible a las condiciones de cada individuo.

10. La mayor parte de profesores de FUHEM considera que su centro es bueno o muy bueno. No hay grandes diferencias, aunque sí algunas, en función del centro en el que trabajan, pero sí las hay en función de la etapa, siendo el profesorado de infantil y primaria el que mejor lo valora.

Los aspectos con los que más satisfechos se muestran los docentes son la relación con el alumnado, el departamento de orientación y la comunicación con las familias. Por el contrario, se muestran poco satisfechos con las instalaciones y espacios del centro, y con la participación del profesorado en la toma de decisiones.

El grado de satisfacción con la actuación del equipo directivo es una de las variables que más influye sobre la valoración que los docentes hacen de su centro.

Las propuestas de mejora de los docentes hacen referencia a diversos aspectos, entre los que se encuentran el compromiso de las prácticas educativas con el ideario de FUHEM, la igualdad de condiciones y funcionamiento entre los centros, el incremento de las relaciones intercentros, la mejora en la atención a la diversidad del alumnado, cuestiones relativas a la metodología, la necesidad de debates y espacios de reflexión entre los docentes, el reconocimiento profesional, la formación del profesorado, o la atención a los docentes de nueva incorporación.

Al igual que el alumnado y sus familias, la mayor parte del profesorado (80%) considera que su centro es bueno o muy bueno y no llega al 2% quienes lo consideran malo. A pesar de que un 5% del profesorado no se ha definido, creemos que este dato es muy positivo. Sin embargo, cabe decir que entre las opciones *bueno* y *muy bueno* predomina con claridad la primera, lo que nos lleva a pensar que aún existe un amplio margen de mejora de la calidad percibida. Y también es preciso hacer notar que para algunos profesores/as de FP (38,5 %) su centro es considerado como *normal*, algo que, si bien no es negativo, cabría analizar para detectar aspectos o elementos que puedan mejorar esta valoración.

Esta impresión positiva se sustenta por encima de todo en la satisfacción que el profesorado muestra por las relaciones con el alumnado y familias y también del profesorado entre sí; en una percepción positiva del *clima del centro* y también de las actuaciones de *equipos directivos y departamentos de orientación*. Al tratar de identificar los factores que podrían diferenciar una buena de una mala percepción hemos encontrado que el grado de satisfacción con la actuación de los equipos directivos resulta ser la más determinante, lo que lleva a reforzar la idea de que, para FUHEM, un liderazgo adecuado es un elemento central del clima del centro y, por consiguiente, de los procesos que en él se ponen en marcha.

A diferencia de la valoración de los departamentos de orientación y de las actividades complementarias, mucho más positiva entre el profesorado que en las familias y alumnado, algunos otros aspectos resultan coincidentes: principalmente la escasa valoración de los servicios de comedor y extraescolares y, en menor medida, la manera en que se resuelven los conflictos, aspectos ambos sobre los que resultará necesario, por tanto, evaluar y promover algunos cambios y mejoras.

Más de la mitad de los profesores y profesoras (57%) está satisfecha con las condiciones de trabajo en el centro – con la salvedad de la mala valoración de instalaciones y espacios- y sólo un 6,2% manifiesta un claro descontento. Aunque en este aspecto no cabe ninguna complacencia, es obligado decir que el trabajo que se lleva a cabo desde Recursos Humanos parece estar dando sus frutos, aunque probablemente, en lo que toca a condiciones de trabajo, la historia de FUHEM revela también una sensibilidad particular en un entorno como el de la educación sostenida con fondos públicos en el que la tarea docente está sometida a una gran presión y carga de trabajo.

Las propuestas de mejora que el profesorado realiza abarcan muchos y muy variados ámbitos. Conviene por ello leer en profundidad la exposición que se realiza en el apartado de resultados y tomar buena nota de algunas sugerencias muy atinadas y lúcidas que, aunque no sean relevantes en cantidad, dicen mucho del talante del profesorado a la hora de sugerir ideas y alternativas sobre los aspectos que pueden ser mejorados.

Algunas de estas ideas están muy relacionadas con la participación, a la que ya se ha aludido, y que resulta ser un aspecto en el que el profesorado muestra una cierta insatisfacción. Aunque se han dado algunos pasos en los últimos años –encuestas sobre necesidades de formación, creación de grupos de trabajo intercentros para el debate de diversos temas, acuerdos sobre horario y jornada, etc.- es evidente que el profesorado de FUHEM reclama más participación en las decisiones. Compete a FUHEM y cada uno de sus centros habilitar espacios y tiempos para el debate y la reflexión.

11. Una gran mayoría de profesores y profesoras se siente identificada con los valores y el proyecto institucional de FUHEM, que piensan que conocen bien excepto en lo relacionado con los presupuestos. Consideran que se fomenta su participación en las decisiones más globales que afectan a la vida de los centros y su proyecto educativo y muestran su reconocimiento al esfuerzo que se realiza en formación continua y perfeccionamiento. El conocimiento de FUHEM integra también al Área Ecosocial -sus ámbitos de actuación, publicaciones-, aunque no perciben que les resulte cercano a su práctica diaria.

La identificación con la institución, que trasciende el entorno más inmediato del centro es, a buen seguro, una herencia de la tradición e historia de la Fundación, que hace que muchas personas expresen un sentimiento de sintonía que va más allá de la realidad inmediata y que tiene más que ver con lo que constituye su esencia y su identidad. El reconocimiento de FUHEM en el ámbito de la educación madrileña y el gran número de personas que han compartido proyectos y momentos –como alumnos y alumnas, como familias, como colaboradores más o menos ocasionales, como lectores o seguidores de sus propuestas- ha ido configurando, a lo largo de los años, un sentimiento que podríamos denominar ‘identitario’ al que el profesorado no es, como puede verse, ajeno.

Por otro lado, nos gustaría pensar que el esfuerzo que viene haciéndose desde los servicios centrales en los últimos años por mejorar la comunicación, por incrementar la transparencia, por compartir decisiones y por establecer nuevos lazos de comunicación con el profesorado de los centros está dando también algunos frutos.

Queda, no obstante, un camino por recorrer: entre otras cosas, es preciso mejorar la acción conjunta de las áreas educativa y ecosocial; consolidar los mecanismos de comunicación; mejorar la información sobre los aspectos económicos y presupuestarios y profundizar en el desarrollo de muchos proyectos y planes comunes que hasta ahora sólo han sido esbozados. Y, como es obvio, también es necesario incorporar a ese grupo de profesores/as que, aunque minoritario, aún no siente el mismo nivel de sintonía e identificación con las propuestas, proyectos y planes institucionales.

12. Muchos profesores y profesoras de FUHEM creen que debe haber una mayor coherencia entre los centros, que deberían adoptarse criterios similares, sin perder la identidad de cada centro y que deberían también desarrollarse más actividades y proyectos intercentros

Muy relacionada con la anterior conclusión, parece claro que un ámbito de mejora, que además es demandado por el profesorado, es lograr una mayor integración de las propuestas educativas de los centros de FUHEM. Y seguramente no sólo eso: también habría que equilibrar y acercar condiciones de trabajo y posibilidades de movilidad y desarrollo profesional, unificar algunos procesos y trasladar a la sociedad una imagen que identifique con nitidez lo que compartimos como Fundación.

Además de la mayor armonización, el profesorado demanda, en todos los foros en los que hemos abordado estas cuestiones, más trabajo conjunto, más proyectos y espacios de reflexión comunes, más intercambio de experiencias y más debate.

Creo que a este respecto sólo cabe decir que en esta pretensión coincide por entero la opinión del profesorado y la línea de actuación que desde los ámbitos de gestión y dirección de FUHEM nos hemos marcado como prioritaria: creemos que los activos de cada centro, lo que constituye su trayectoria y sus fortalezas debe ser preservado y potenciado. Pero a la vez creemos que la unión de todas esas fortalezas es lo que nos hará aún más fuertes y nos permitirá seguir siendo una referencia educativa para muchas personas.

La Fundación cobra todo su sentido por la existencia de sus centros educativos, pero cada uno de los centros educativos adquiere también su sentido pleno porque pertenece y se siente parte de la identidad de la Fundación.

Anexo: CUESTIONARIO PARA EL PROFESORADO DE LOS COLEGIOS DE FUHEM

Curso 2012-2013



Estimado/a profesor/a:

Como sabes, en el proceso de discusión sobre el Proyecto Educativo de FUHEM, articulado en torno al Libro Blanco de la Educación, queremos contar con opiniones y valoraciones de los integrantes de la comunidad educativa. Para ello se han puesto en marcha distintas estrategias, entre las que se encuentra la realización de sendas encuestas de opinión dirigidas al alumnado, las familias y el profesorado. Las dos primeras se realizaron en el primer trimestre del curso (puedes consultar el informe de resultados en el Blog del Libro Blanco).

Para completar esta visión general hemos elaborado este cuestionario **dirigido al profesorado**, con el que te pedimos que nos traslades tus opiniones y valoraciones sobre los muy diversos aspectos que en él se contemplan. Aunque se trata de un cuestionario de opinión, pensamos que del análisis final de resultados podremos obtener valiosas informaciones sobre el funcionamiento de los centros que pueden constituir un primer paso en la evaluación de la práctica educativa, indispensable para tomar decisiones fundamentadas en el Proyecto Educativo.

Somos conscientes de que se trata de un cuestionario extenso, aunque hemos tratado de afinar lo más posible, con el riesgo de dejar fuera aspectos que puedes considerar importantes. Te ruego que, a pesar de ello, lo tomes como una oportunidad de expresar ideas, opiniones y valoraciones que a veces resulta difícil y costoso recoger por otras vías.

El cuestionario es anónimo y cualquier información que nos proporciones será utilizada para la elaboración de conclusiones globales, nunca de manera individualizada. Hemos tratado de contemplar sólo aquellos rasgos del perfil profesional que consideramos indispensables. Los cuestionarios serán enviados directamente al Instituto IDEA, que nos proporcionará sólo datos globales, una vez procesados y categorizados.

No obstante, si con alguna cuestión te sientes incómodo/a, puedes dejarla sin responder.

Agradecemos de antemano tu colaboración en esta compleja pero a la vez apasionante tarea.

DIRECCIÓN DEL ÁREA EDUCATIVA DE FUHEM

Instrucciones para contestar al cuestionario

- Señala con una cruz o rodea con un círculo la casilla o el número correspondiente a la respuesta elegida. Si te equivocas, tacha completamente la respuesta equivocada y señala la correcta.
- Por favor, marca una única respuesta a cada pregunta, a menos que el enunciado indique otra cosa.
- Por favor, devuelve este cuestionario debidamente cumplimentado, en sobre cerrado, según el procedimiento y fecha que se haya establecido en el centro. Todos los cuestionarios serán recogidos por el Instituto IDEA el día 24 de Junio de 2013.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

COLEGIO O COLEGIOS DONDE TRABAJAS: _____

ETAPA:

- Educación Infantil
- Educación Primaria
- ESO/Bachillerato
- Ciclos Formativos GM, PCPI

PERFIL Y TAREAS PROFESIONALES ESPECÍFICAS EN ESTE CURSO:

Maestro/Profesor/ Técnico Tutor/a Profesorado Apoyo / Orientador/a

Componente del Equipo Directivo, Coordinador/a de Ciclo o de Departamento SÍ NO

Tutor/a de profesores nuevos; coordinador de bilingüismo; de TIC, etc. SÍ NO

Años de experiencia docente _____ Años de experiencia en centro/s de FUHEM _____

OTROS DATOS DE INTERÉS PARA LA INCORPORACIÓN DE TEMAS ECOSOCIALES AL ÁREA EDUCATIVA

¿Pertenece a alguna entidad de carácter social y/o ambiental (ONG, Fundación, Asociación...etc.)?

Socio cotizante Colaborador habitual Colaborador ocasional NO

Entidad: _____

1. De los siguientes rasgos, cualidades y valores, señala los TRES principales que desearías que tus alumnos hayan desarrollado al finalizar su escolarización.

- Responsabilidad, rigor
- Esfuerzo personal
- Creatividad
- Sentido crítico
- Actitud de defensa de la igualdad de oportunidades ante la diversidad (cultural, económica, de género...etc.)
- Capacidad de diálogo y cooperación
- Solidaridad y compromiso social
- Iniciativa personal
- Actitud de respeto y cuidado del medioambiente

2. Indica en qué medida en tu centro se trabajan los siguientes valores:

Nada	Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5	6

- a) Solidaridad y cooperación 1 2 3 4 5 6
- b) Responsabilidad ante las propias actuaciones 1 2 3 4 5 6
- c) Actitud crítica 1 2 3 4 5 6
- d) Disciplina y orden 1 2 3 4 5 6
- e) Esfuerzo 1 2 3 4 5 6
- f) Respeto ante las diferencias personales por razones diversas 1 2 3 4 5 6
- g) Sostenibilidad medioambiental 1 2 3 4 5 6
- h) Resolución pacífica de los conflictos 1 2 3 4 5 6
- i) Interculturalidad 1 2 3 4 5 6
- j) Preocupación por los más desfavorecidos 1 2 3 4 5 6
- k) Consumo responsable 1 2 3 4 5 6

3. ¿En qué medida consideras que tus valores personales están presentes en tu centro?

- Nada Poco Bastante Mucho

4. Teniendo en cuenta los retos actuales y las demandas de las familias y del entorno (laboral, económico, social, medioambiental, etc.) y las necesidades de tus alumnos, añade otros rasgos, características o valores que deberían transmitirse o matiza alguno de los anteriores.

5. Señala tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases, relativas al centro donde trabajas.

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

- a) Comparto la visión y los objetivos educativos del colegio, me siento miembro activo en él 1 2 3 4 5 6
- b) Conozco sus documentos programáticos 1 2 3 4 5 6
- c) Conozco el presupuesto anual del centro 1 2 3 4 5 6
- d) Conozco bien los proyectos que se llevan a cabo 1 2 3 4 5 6
- e) En general, me identifico con los proyectos de mi centro..... 1 2 3 4 5 6
- f) Se me informa adecuadamente de los temas importantes que me conciernen como profesor/a del centro 1 2 3 4 5 6
- g) Se intenta aunar los intereses de los diferentes colectivos de la comunidad escolar (alumnado, familias y profesorado/PAS) 1 2 3 4 5 6
- h) La organización del centro facilita claramente mi trabajo..... 1 2 3 4 5 6
- i) Considero que los cauces de notificación o información para facilitar la comunicación con los profesores son adecuados y suficientes 1 2 3 4 5 6
- j) Las personas que tienen responsabilidades de coordinación se suelen elegir adecuando las funciones a sus capacidades 1 2 3 4 5 6
- k) En las reuniones de coordinación, suele primar el contenido informativo por encima del contenido pedagógico..... 1 2 3 4 5 6

6. ¿En qué medida consideras que en tu centro ostentan liderazgo pedagógico las siguientes figuras?

Nada	Poco	Bastante	Mucho
1	2	3	4

- a) Director/a1 2 3 4
- b) Subdirector/a - coordinador/a pedagógica.....1 2 3 4
- c) Jefe/a de Estudios1 2 3 4
- d) Coordinadores de ciclo1 2 3 4
- e) Jefes de departamento (sólo para personal de secundaria).....1 2 3 4
- f) Orientadores/as1 2 3 4
- g) Personas con experiencia, sin ningún cargo1 2 3 4
- h) Otros: Indica perfil (sin referencia personal):1 2 3 4

7. Indica en qué personas te apoyas cuando tienes dificultades

- Director/a
- Subdirector/a - coordinador/a pedagógica
- Jefe/a de Estudios
- Coordinadores de ciclo
- Coordinadores de departamento
- Orientadores/as
- Tutores de nuevos profesores
- Personas con experiencia, sin ningún cargo
- Otros: Indica perfil (sin referencia personal): _____

8. En relación con las estructuras de coordinación de tu centro (claustro, coordinaciones de etapa, ciclo, departamentos,...etc.) valora, de manera global, los siguientes aspectos. Considera el 1 el nivel más bajo y el 6 el más alto:

- a) Existencia y cumplimiento de un orden del día 1 2 3 4 5 6
- b) Relevancia del contenido que se trata..... 1 2 3 4 5 6
- c) Dinámica participativa en las reuniones 1 2 3 4 5 6
- d) Tiempo suficiente para debatir 1 2 3 4 5 6
- e) Correcta gestión de las reuniones por parte de quien la coordina 1 2 3 4 5 6
- f) Elaboración de actas o memorias de las reuniones..... 1 2 3 4 5 6
- g) Respeto de los acuerdos adoptados 1 2 3 4 5 6

9. ¿Cómo mejorarías la eficacia de las estructuras de coordinación de tu centro?

10. ¿En qué medida consideras que se tiene en cuenta tu opinión, en los siguientes ámbitos?

Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4

- a) Elaboración de los documentos de planificación del centro1 2 3 4
- b) Establecimiento de programas o proyectos nuevos.....1 2 3 4
- c) Planificación de actividades de formación docente.....1 2 3 4
- d) Nombramiento de coordinadores (de ciclo o departamento)1 2 3 4
- e) Decisiones sobre agrupamiento de alumnos/as.....1 2 3 4
- f) Decisiones sobre el alumnado que necesita apoyo educativo.....1 2 3 4
- g) Programación de las salidas fuera del centro1 2 3 4
- h) Aspectos relacionados con las actividades no docentes (comedor, extraescolares, etc.)1 2 3 4

11. De las siguientes medidas, señala las **TRES** que consideras que más contribuyen a una mejor atención a la diversidad del alumnado en el centro

- Apoyo individual dentro del aula, con la presencia de un profesor de apoyo/refuerzo
- Dos profesores/as ordinarios en aula
- Desdobles en algunas materias
- Apoyo fuera del aula, en pequeño grupo
- Apoyo individual fuera del aula
- Una organización y metodología en el aula ordinaria que permitan un mayor ajuste en la ayuda pedagógica
- Desarrollo de actividades y utilización de materiales didácticos diversos, en el aula ordinaria
- Asesoramiento del Departamento de Orientación

12. ¿Hasta qué punto consideras que los siguientes aspectos dificultan la atención a la diversidad del alumnado en tu centro?

Nada	Poco	Bastante	Mucho
1	2	3	4

- a) Falta de formación del profesorado.....1 2 3 4
- b) Poco personal especializado1 2 3 4
- c) Gran heterogeneidad del alumnado1 2 3 4
- d) Las concepciones de los docentes sobre la diversidad del alumnado.....1 2 3 4
- e) Ausencia de un Proyecto integral claro para atender a la diversidad1 2 3 4
- f) Insuficiencia de espacios adecuados1 2 3 4
- g) Falta de coordinación.....1 2 3 4
- h) Asesoramiento/apoyo del Departamento de Orientación poco ajustado a mis necesidades1 2 3 4

13. Señala tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases:

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

- a) La enseñanza actual se adapta bien a lo que nuestros alumnos van a necesitar en el futuro..... 1 2 3 4 5 6
- b) En la actualidad, los alumnos tienen poco interés por aprender 1 2 3 4 5 6
- c) Si hay mucha diferencia de intereses y capacidades entre los alumnos de una clase se puede atender menos a quienes son mejores 1 2 3 4 5 6
- d) Los alumnos aprenden más y mejor trabajando solos que en grupo, ya que muchas veces se retrasan por culpa de otros..... 1 2 3 4 5 6
- e) En mi centro están claramente establecidos los procedimientos de resolución de conflictos 1 2 3 4 5 6
- f) En mi centro hay un interés por contar con las familias para tomar decisiones..... 1 2 3 4 5 6
- g) Los cauces para la participación del alumnado en la vida del centro son adecuados y funcionan 1 2 3 4 5 6

- h) Los cauces para la participación de las familias en la vida del centro son adecuados y funcionan 1 2 3 4 5 6
- i) Mi centro se caracteriza por apostar por las innovaciones educativas 1 2 3 4 5 6
- j) Habitualmente se utilizan los resultados de la evaluación, sea interna o externa, como mecanismo de mejora en el ámbito educativo 1 2 3 4 5 6
- k) En mi centro se confía y se valora la forma de trabajar del profesorado 1 2 3 4 5 6

14. Indica las TRES cualidades que consideras prioritarias en el profesorado de FUHEM

- Competencia académica (conocimientos)
- Capacidad de gestionar la clase con autoridad y orden
- Exigencia académica
- Objetividad en las calificaciones
- Confianza en las posibilidades de cada alumno/a
- Adaptación a las características individuales del alumnado
- Disponibilidad para comunicarse con las familias
- Disponibilidad para comunicarse con el alumnado
- Interés por la innovación educativa
- Impulso de la participación y el consenso en clase
- Identificación con los valores y Proyecto Educativo de FUHEM

15. ¿Cuánto crees que contribuyen las siguientes actividades y/o estrategias a que tus alumnos aprendan mejor?

Nada	Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5	6

- a) Trabajo en grupo basado en la colaboración entre iguales 1 2 3 4 5 6
- b) Uso adecuado de las TIC 1 2 3 4 5 6
- c) Actividades individuales de aprendizaje 1 2 3 4 5 6
- d) Explicaciones del profesor/a 1 2 3 4 5 6
- e) Desarrollo de proyectos de trabajo/ investigación 1 2 3 4 5 6
- f) Actividades didácticas desarrolladas fuera del centro 1 2 3 4 5 6

- g) Posibilidad de elección de actividades y recursos diversos por parte del alumno/a 1 2 3 4 5 6
- h) Ayuda entre iguales (mentoría, alumnos ayudantes, apoyo entre alumnos/as, etc.) 1 2 3 4 5 6
- i) Coherencia en las programaciones de los departamentos, ciclos, etc. 1 2 3 4 5 6
- j) Existencia de Equipos docentes que realicen seguimiento de los grupos e individuos 1 2 3 4 5 6

16. En cuántos de los profesores/as de tu etapa identificas los siguientes rasgos:

En casi ninguno	En unos pocos	En la mayoría	En casi todos
1	2	3	4

- a) Cumplimiento de la programación prevista.....1 2 3 4
- b) Cumplimiento de los compromisos, normas y procedimientos establecidos1 2 3 4
- c) Conocimiento actualizado de recursos y materiales didácticos1 2 3 4
- d) Iniciativa para crear materiales didácticos1 2 3 4
- e) Disponibilidad para utilizar las TIC en el aula.....1 2 3 4
- f) Uso de metodologías variadas.....1 2 3 4
- g) Posesión de criterios claros a la hora de evaluar1 2 3 4
- h) Confianza en las posibilidades de cada alumno/a1 2 3 4
- i) Capacidad para buscar soluciones ante situaciones inesperadas o conflictivas1 2 3 4
- j) Competencia para ejercer la acción tutorial.....1 2 3 4
- k) Buena gestión del aula1 2 3 4
- l) Fomento de las relaciones y el trabajo colaborativo entre el alumnado1 2 3 4
- m) Disposición para compartir con otros sus conocimientos, materiales, etc.....1 2 3 4
- n) Disponibilidad para comunicarse con las familias1 2 3 4

17. Señala tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases:

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

- a) Se informa suficientemente al profesorado de los objetivos, planes y novedades de FUHEM..... 1 2 3 4 5 6
- b) Sería conveniente que se incrementaran las actividades y proyectos conjuntos de los diferentes colegios de FUHEM 1 2 3 4 5 6
- c) La organización y funcionamiento de los centros de FUHEM debería ser similar, aun manteniéndose la identidad de cada colegio 1 2 3 4 5 6
- d) FUHEM fomenta la participación en la elaboración del Proyecto Educativo de la institución y en la toma de decisiones que afecta a la vida de los centros 1 2 3 4 5 6
- e) En FUHEM se facilita la formación continua del personal docente y su desarrollo profesional..... 1 2 3 4 5 6
- f) Conozco los temas que se trabajan en el área ecosocial de FUHEM, y estoy al tanto de las publicaciones..... 1 2 3 4 5 6
- g) En mi práctica educativa utilizo los recursos didácticos que elabora el área ecosocial de FUHEM 1 2 3 4 5 6
- h) Conozco los conceptos y criterios por los que se elaboran los presupuestos de los centros tanto de ingresos (Pago delegado, módulos de funcionamiento, cuotas autorizadas, aportaciones voluntarias, fondo de solidaridad, etc.) como de gastos (distintas partidas) 1 2 3 4 5 6
- i) Me identifico con los valores y el Proyecto Educativo de FUHEM..... 1 2 3 4 5 6

18. Manifiesta tu grado de satisfacción en relación con los siguientes aspectos:

Nada	Muy poco	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5	6

- a) El clima general del centro 1 2 3 4 5 6
- b) La preparación que obtienen los alumnos..... 1 2 3 4 5 6
- c) Las relaciones entre el profesorado 1 2 3 4 5 6
- d) La relación con el alumnado 1 2 3 4 5 6
- e) La comunicación con las familias 1 2 3 4 5 6

- f) El departamento de orientación..... 1 2 3 4 5 6
- g) La actuación del equipo directivo 1 2 3 4 5 6
- h) La participación del profesorado en la toma de decisiones 1 2 3 4 5 6
- i) Las condiciones de trabajo en el centro..... 1 2 3 4 5 6
- j) El apoyo de los servicios no docentes (Administración, conserjería, mantenimiento...etc.) 1 2 3 4 5 6
- k) La manera de resolver los conflictos que se producen 1 2 3 4 5 6
- l) Las actividades de formación 1 2 3 4 5 6
- m) Las salidas del centro (excursiones, visitas, etc.) 1 2 3 4 5 6
- n) Las instalaciones y espacios del centro..... 1 2 3 4 5 6
- o) Los servicios que proporciona el centro (comedor, extraescolares...) 1 2 3 4 5 6
- p) Los recursos tecnológicos con que cuenta el centro 1 2 3 4 5 6

19. Danos tu opinión sobre cómo es el colegio en el que trabajas:

- Muy malo
- Malo
- Normal
- Bueno
- Muy bueno

20. Describe brevemente y para finalizar cualquier aspecto que creas que es necesario mejorar en tu centro o en el conjunto de la Fundación

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN