



**MEMÒRIA PER AL RECONeixEMENT DEL PROGRÉS
EN EL MODEL D'ITINERARIS D'EXCEL·LÈNCIA**

e2cat

Institut Cal·lípolis

Tarragona

ÍNDEX

Introducció i antecedents	2
Lideratge i Estratègia (EIX 1)	5
1.1 Lideratge	5
1.2 Estratègia	6
1.3 Organització	8
1.4 Comunicació	10
Gestió de les persones (EIX 2)	12
2.1 Formació i competència	12
2.2 Alineament	14
2.3 Participació	15
2.4 Reconeixement	16
Gestió dels recursos (EIX 3)	18
3.1 Econòmics	19
3.2 Materials i tecnològics	20
3.3 Seguretat i medi ambient	21
3.4 Informació i coneixement	23
Interacció amb els grups d'interès i l'entorn (EIX 4)	25
4.1 Orientació als grups d'interès	25
4.2 Aliances	27
4.3 Responsabilitat social	28
4.4 Innovació	29
Prestació del servei d'E/A (EIX 5)	31
5.1 Identificació de necessitats educatives	32
5.2 Disseny, planificació i metodologies	33
5.3 Ensenyament, aprenentatge i avaluació	35
5.4 Acció tutorial i orientació	37
Resultats (EIX 6)	40
6.1 Resultats pla estratègic	40
6.2 Resultats Claus	42
6.3 Resultats de procés	45
6.4 Resultats de gestió de les persones	47
6.5 Resultat econòmics i de sostenibilitat	48
Pla de millora del centre	50

Introducció i antecedents

1.1 Introducció

L'Institut Cal·lípolis és un centre públic específic de formació professional que des del seu naixement, al 1989, ha anat creixent i ampliant l'oferta formativa tant en tipologia d'estudis com en nombre de grups i volum d'alumnes.

Durant els més de 25 anys d'història, el centre ha sabut cercar senyals d'identitat propis cimentats en la participació, implicació i compromís de tots els membres que formen la comunitat educativa.

El nostre centre requereix d'una bona organització i d'un model propi de lideratge per a poder unificar, sota una mateixa realitat, els estudis, les inquietuds i necessitats tant variades que aglutina.

L'estratègia de l'Institut està clarament dirigida a oferir el millor servei educatiu possible complint els requisits del PEC i compromès amb la innovació i el canvi.

L'equip humà és el valor més important de que es disposa, és una font inestimable de coneixement i ha de fer possible l'excel·lència del nostre servei.

Les empreses dels sectors d'influència dels estudis oferts, esdevenen un aliat fonamental en aquesta tasca i, cada vegada més, un pont molt valuós per obrir-se a la societat.

1.2 Etapes, cursos i activitats que realitza el centre

La principal activitat del centre és la formació professional inicial: ofereix 19 títols diferents de quatre famílies professionals (sanitat, imatge personal, activitats físico-esportives i ensenyaments esportius) un programa PIP d'imatge personal i el curs d'accés a grau superior (CAS). El fet de confluïr aquestes quatre famílies en el mateix centre és un fet diferencial a Catalunya (veure la gràfica del posicionament del centre respecte a la seva oferta formativa el curs 2014-2015).

Dins de la formació professional inicial es porten a terme projectes com FP Dual, Erasmus, InnovaFP, empenedoria o semipresencialitat.

A més s'ofereixen serveis de formació professional com: assessorament i reconeixement de l'experiència professional, Acredita't, formació contínua (fonamentalment orientada al sector del transport sanitari) i formació professional ocupacional (a través de col·laboracions amb l'Ajuntament de Tarragona en programes subvencionats pel SOC).

L'institut col·labora amb el Departament d'Ensenyament en processos com proves d'accés, proves d'obtenció de títols, jornades tècniques de l'IOC i elaboració de currículums nous.

1.3 Àmbit socioeconòmic, entorn i grups d'interès

Els principals grups d'interès del centre, no els únics, són els alumnes, les seves famílies i les empreses.

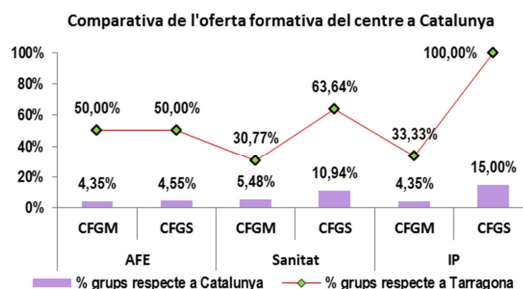
L'alumnat de l'institut procedeix principalment de les comarques properes, però degut a l'exclusivitat de part de la seva oferta formativa rep alumnat d'altres comarques tarragonines, la resta de Catalunya, Illes Balears i Andorra.

El curs 2015-2016 hi ha matriculats al centre 1312 alumnes.

La majoria de l'alumnat és major d'edat; només al voltant del 10% és menor. L'edat mitja de dels alumnes el curs 15-16 és de 22 anys.

Cada cop més, a banda de l'alumne procedent dels centres de secundària, l'institut rep persones que tornen al sistema educatiu per adquirir competències professionals amb certificació oficial a través de les mesures de flexibilització de l'FP.

L'entorn immediat del centre són el Complex Educatiu de Tarragona (CET), el DE, la resta de centres d'ensenyament secundari de la demarcació de Tarragona, especialment els d'FP, les



empreses dels sectors sanitari, de la imatge personal i d'activitats físicoesportives i altres institucions com l'Ajuntament de Tarragona.

1.4 Estructura organitzativa i persones

L'organització està subjecta a directrius normatives que marca l'Administració i en el marc de l'autonomia de centre s'adapta a les necessitats de l'institut (PEC, missió, visió, valors i objectius).

El personal humà està format pels docents i el PAS. El personal docent té una distribució funcional en quatre famílies professionals, que a la vegada se subdivideixen en unitats organitzatives més petites (seminaris, equips docents) més l'àrea de FOL.

L'equip humà de l'institut el curs 2015-2016 està format per:

Personal docent	103
Departament de Sanitat	47
Departament d'Imatge personal	19
Departament d'Activitats físiques i esportives i Departament d'Ensenyaments Esportius	15
Departament de Formació i orientació laboral	7
Professorat de Programes de formació i inserció	2
Professorat especialitat d'anglès	2
Professorat especialista de FP	11
Personal d'administració i serveis	7
Administratives	4
Subalternes	3
Total	110

1.5 Missió, visió, valors

La missió, visió i valors de l'institut estan recollits en el PEC que va ser revisat durant el primer trimestre del curs 13-14 i aprovat el febrer del 2014.

Missió

- Educar, formar i orientar l'alumnat perquè sigui capaç de desenvolupar les capacitats i competències professionals corresponents a les qualificacions dels diferents estudis que oferta el nostre centre.
- Oferir una formació de qualitat i adaptada als canvis tecnològics i als requeriments socials.
- Preparar l'alumnat per a la incorporació al món laboral i/o per a continuar altres estudis.
- Treballar per la transmissió i l'intercanvi de coneixement entre la comunitat educativa.

Visió

Volem ser un centre d'FP amb un projecte educatiu propi i singular que sigui referent en l'àmbit de la salut, el benestar humà i el lleure, prenent com a referència les quatre famílies professionals de l'institut, potenciant les sinèrgies entre elles i la transferència del coneixement.

Tanmateix volem aconseguir una millora contínua en els resultats i en la satisfacció dels nostres grups d'interès (equip humà, alumnat i empreses).

Valors

Participació, implicació i compromís de l'equip humà
Relació directa i estreta amb les empreses.
Formació integral de l'alumnat
Innovació
Millora contínua
Emprenedoria
Internacionalitat
Respecte al medi ambient

1.6 Pressupost, equipaments significatius i inversions

L'Institut està ubicat al Complex educatiu de Tarragona (CET) amb una superfície de 69000 m² i una àmplia extensió horitzontal ocupant diversos edificis i instal·lacions esportives.

La consergeria principal, secretaria i despatxos de direcció estan situats a l'edifici Cal-Lípolis. Hi ha dues consergeries, dues sales de professors, una sala auditori amb capacitat per a 130 persones, 60 tallers o aules específiques, un gimnàs i una sala d'estudi.

La gerència del CET dirigeix i coordina els serveis i les instal·lacions d'ús comú del complex i s'encarrega de la gestió econòmica i administrativa dels serveis i recursos comuns. El decret

188/2015 de 25 d'agost, de creació de l'òrgan de Gestió del Complex Educatiu de Tarragona regula l'estructura organitzativa del mateix del qual forma part l'Institut Cal·lípols.

L'institut gestiona el pressupost que li atorga el Departament d'Ensenyament i que va destinat a les despeses d'activitats docents.

1.7 Antecedents en relació a la qualitat i fites assolides

El centre ha treballat, des de l'any 2004, per dotar-se d'un sistema de gestió per processos que sigui progressivament més efectiu. Es va obtenir la primera certificació en la norma ISO 9001 el maig de 2006 i s'ha mantingut ininterrompudament els anys 2009, 2012 i 2015.

A partir del curs 2007-08 es va iniciar el camí en l'excel·lència. Es va lliurar la memòria seguint el model e2cat (12 eixos) el maig de 2010 obtenint la valoració +300.

1.8 Relació d'objectius, estratègies i activitats derivades

Actualment el centre està finalitzant el tercer PE consecutiu pel període 2012-2016 alienat amb el projecte de direcció amb 4 objectius estratègics:

Millorar els resultats educatius. (amb un pes del 60%). Cerca la millora del procés d'E/A d'una manera proactiva, implicant a l'alumnat en la seva formació (dintre de la nostra missió) mitjançant una acció tutorial propera i orientadora i potenciant que siguin els departaments i equips docents qui entomin directament el repte de la millora dels resultats a partir d'una planificació, desenvolupament i avaluació dels mateixos.

Mantenir un bon clima de centre i vetllar pel desenvolupament professional de l'equip humà (10% de pes). Conscients de l'actiu que constitueix el professorat i de que el seu impuls és primordial per continuar sent un centre de referència, treballem decididament per l'assumpció de responsabilitats i el desenvolupament professional, claus per la introducció de metodologies innovadores i de l'augment del coneixement del centre.

Avançar en el model de gestió per processos del centre basat en els models d'excel·lència (10% de pes). Tot i haver assegurat ja un sistema de gestió únic, la nostra inquietud per la qualitat i l'excel·lència justifica aquest objectiu on l'estratègia és clara, una gestió per processos cada vegada més àgil, efectiva i enfocada a la millora contínua.

Ser un centre integrat de formació professional (20% de pes). Volem que els nostres clients estiguin satisfets del servei que els hi donem. Percebin l'interès per millorar i, sobretot, que ens ajudin en la nostra missió des de la col·laboració, l'opinió, el reconeixement i les aliances que ens permeti mantenir el nivell acadèmic assolit.

1.9 Premis, acreditacions i reconeixements

Els membres de la comunitat educativa i el propi centre, en el seu conjunt, participen i reben distincions de diferent índole:

Premis	Any/Curs	Àmbit
Premis d'Investigació de CCFF de GS "Repsol"	2010, 12, 13, i 15	Comarcal
2n premi en el Trofeu ColorArt L'Óreal	2014	Catalunya
1r Premi "Maquillatge de Fantasia" a Zywiec (Polònia). Health & beauty.	2014	Internacional
1r i 3r Premis "Maquillatge de Fantasia" Salon Cymru (Gal·les). Health & beauty.	2014	Internacional
Tercer Premi projecte d'innovació Tarracolab	2014	Tarragona
Premi elevatorpitch Tarragona Impulsa	2014, 2015	Tarragona
Primer premi del campionat de bodypainting, Beauty Forum Valencia	2015	Estat
Premi Avriga Fvscvs	2015	Comarcal
Acreditacions i reconeixements	Any/Curs	Àmbit
Acreditació centre formador d'estudiants universitaris en pràctiques	2013/17	Estat
Acreditació Erasmus Charter for Higher Education	2014/20	Europeu
Certificació en la norma ISO 9001	2006/15	Estat
Reconeixement + 300 sobre el model e2cat d'EFQM	2010	Autonòmic

Lideratge i Estratègia (EIX 1)

Introducció

La planificació estratègica i el lideratge de l'institut estan orientats a desenvolupar la seva missió, amb la visió com a fita, tenint presents els principis ètics i valors recollits al Projecte Educatiu de Centre (PEC) i la seva singularitat com a centre educatiu.

L'equip directiu exerceix les seves funcions, gestiona i lidera el centre a través del projecte de direcció desplegat mitjançant el pla estratègic quadriennal i assegurat amb el sistema de gestió per processos.

1.1 Lideratge

Enfocament

Donem resposta a les necessitats organitzatives del centre (eix 1.3) tot tenint en compte les característiques pròpies: ser un centre específic d'FP de dimensions considerables amb una complexa gestió, tant pel que fa al nombre de grups i alumnes, com de instal·lacions.

Estem enfocats a potenciar un lideratge de caràcter distributiu, ordenat, clar i consultiu que recolzi la iniciativa dels membres de la comunitat educativa.

Desplegament

Les funcions, responsabilitats i tasques assignades a cada lloc de treball estan recollides en les NOFC. Es donen a conèixer a través dels diferents canals de comunicació (com les guies, pàgina web, acollida professorat, etc.) i es van desplegant entre els càrrecs del centre fins arribar al professor d'aula. Cada membre del claustre exerceix l'autonomia dins de les seves funcions.

El lideratge potencia l'actuació de l'equip directiu (més visible) i de les persones que estan al capdavant de les diferents unitats organitzatives. A banda de l'equip directiu els líders del centre són els caps de departament/seminari, els coordinadors, els tutors i els responsables d'activitats rellevants com les que es desenvolupen a través del pla estratègic.

Els caps de departament/seminari i coordinadors són líders en els seus espais d'intervenció, fan de transmissors de les directrius i, alhora, d'intermediaris en les rèpliques o demandes. Actuen des de la pro activitat i són dinamitzadors de la innovació, de la cerca de noves metodologies i, fins i tot, d'alguns enfocaments.

La direcció fomenta el lideratge a través de l'exemple com a principal i més efectiva forma d'aconseguir una cultura fonamentada en pautes de conducta. Proporciona les directrius d'actuació en el centre (guies i sistemàtiques) i planifica un calendari de reunions dels òrgans de comandament. És en aquestes reunions on s'implica els caps i els coordinadors en la gestió del centre, consultant-los i fent-los partícips de les decisions que es prenen.

Es facilita la rotació dels càrrecs de responsabilitat (caps, coordinacions i tutories) donant suport a la carrera professional de l'equip humà (recollit a les NOFC) perquè qualsevol membre del claustre, complint els requisits previs associats, pugui tenir-ne accés.

Aquests càrrecs tenen una durada mínima de dos cursos, però generalment s'allarguen més enllà, fet que permet consolidar el lideratge i aprofitar el talent i l'experiència acumulades.

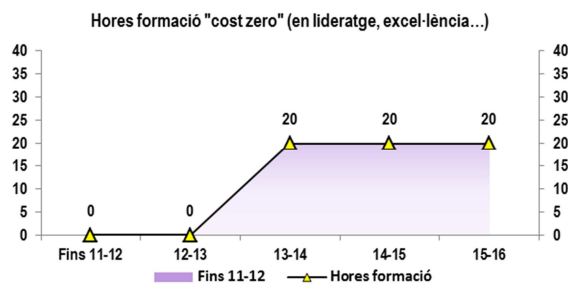
Respecte al canvi i la innovació, tant equip directiu com coordinadors i caps, passen a primera línia en el lideratge. Recolzen propostes, les fan estratègiques i els donen el suport necessari perquè es converteixin en realitats amb un gran valor afegit pel centre (formació semipresencial, mobilitat internacional, foment d'estades en empreses, FP DUAL o l'ús de l'anglès entre d'altres).

Un pilar fonamental per augmentar l'autonomia dels líders és la formació. L'equip directiu s'ha format per tal de poder realitzar les seves funcions a un nivell competencial alt. També contribueix a la seva formació l'assistència a jornades i xarxes d'intercanvi que facilita el DE i d'altres que ha buscat el centre (per exemple a través de projectes d'innovació).

Per recolzar la tasca dels càrrecs de comandament intermedi es porta fent, durant els 3 últims anys, un curs centrat en eines i recursos per al lideratge, la planificació per objectius, l'aplicació de la lògica REDAR i altres aspectes d'interès per a aquest col·lectiu.

Respecte al lideratge en l'entorn, som el centre referent amb el 60,85% de l'alumnat d'FP de les nostres famílies (6,75% en tota Catalunya, el curs 2014-2015), sobretot per els instituts que comencen els nostres estudis. Quan un centre del nostre entorn implanta un cicle que impartim, ens demana informació i/o assessorament per implementar-lo, donat la confiança que els dóna la nostra trajectòria i experiència.

L'institut també és un referent a Catalunya en l'FP Dual en petita empresa del sector serveis tal i com demostren les referències dels responsables del Departament d'Ensenyament i les consultes que hem rebut per part d'altres centres.



Avaluació i revisió

La implantació del model de lideratge, s'evidencia dintre de les NOFC, on estan definits els perfils de càrrecs de comandament amb les funcions, responsabilitats i marges d'autonomia de les persones que els ostenten.

La revisió que cada curs escolar es fa, introduint millores, permet l'autonomia necessària dels líders per mantenir l'àgil gestió diària que la complexa realitat del nostre centre requereix.

Alguns exemples són:

- L'últim curs s'han separat i definit les funcions dels caps de departament d'esports i d'anglès per enfortir-los i donar compliment a un dels objectius anuals (objectiu 4).
- La introducció de dos càrrecs de coordinació d'FP i de tres responsables per l'àrea d'informàtica obeeix també a l'avaluació que es fa dels processos i la necessitat de millorar alguns que són clau com l'FCT o les TIC a l'aula.
- També es va revisar i es van fer modificacions en l'assignació de les funcions entre les dues prefectures d'estudi en l'últim projecte de direcció.
- Es va ampliar la comissió de qualitat per tenir una representació més àmplia en un òrgan rellevant per la millora contínua del sistema de gestió del centre.

Es revisa, dins del pla de formació, la necessitat d'introduir nous continguts per millorar la gestió i el lideratge dels càrrecs de comandament (curs de consell de direcció, assistència a xarxes o altres cursos) i de continuar oferint-la donat el seu interès i profit pel centre.

Un altre aspecte a considerar és la percepció que els grups d'interès tenen de la tasca que fan els líders. Les dades recollides es mantenen prou estables en valors per sobre del 7 punts i algunes dels 8, sobre 10, amb tendències lleugerament positives o negatives depenent dels grups i aspectes sobre els que es demana opinió.

1.2 Estratègia

Enfocament

L'estratègia s'enfoca a partir del PEC (què és l'institut Cal·lípols, quina és la missió i en quin marc es vol desplegar), tenint presents les orientacions del Departament d'Ensenyament i els resultats obtinguts (valoració del PE anterior, AGD, auditories, opinions dels grups d'interès, resultats de processos, revisió del sistema, benchmarking, oportunitats i amenaces).

L'estratègia es canalitza a través del PE quadriennal alineat amb el projecte de direcció. Es vol mantenir un nivell de compliment dels objectius planificats en cada pla anual superior al 80%.

Desplegament

Les directrius de l'actual projecte de direcció es desenvolupen a través dels quatre objectius de centre del PE 2012-2016, ponderats en funció de la rellevància assignada (pesos 1r

nivell) i desplegats a través de línies estratègiques.

L'impacte que cada línia estratègica té sobre l'objectiu corresponent està determinat amb una nova ponderació (pesos 2n nivell). De cada línia estratègica es marquen objectius i activitats anuals amb indicadors de mesura també ponderats (pesos 3r nivell) que, un cop agregats, determinen el grau de compliment de les mateixes.

L'índex global de compliment del PE es nodreix de tres fonts de dades:

- a) Grau de compliment de les línies estratègiques i activitats dissenyades.
- b) Resultats d'indicadors claus del centre associats a cada objectiu.
- c) Eficàcia i ajustament en la planificació.

S'obté així una fotografia molt realista de l'impacte del PE en el centre.

Es realitza una revisió semestral i una altra a final de curs del PE amb participació de la comissió de qualitat i aportacions de múltiples agents. A partir del darrer anàlisi del curs es confecciona un pla de millora, recollit a la MAC, que serveix per concretar els objectius i activitats anuals del següent curs.

En l'elaboració del PE participen de forma directa l'equip directiu i els càrrecs de comandament intermedi (caps de departament/seminari i coordinadors). El professorat ho fa, indirectament, a través dels departaments.

Fruit d'aquesta política de participació, els darrers dos cursos escolars s'han inclòs propostes d'objectius totalment dissenyats pels departaments/seminaris. Gràcies a la formació interna proporcionada (eix 2.1) i al treball en les reunions orgàniques s'ha aconseguit que des del curs 14-15 tots els departaments del centre defineixin els seus objectius a partir de resultats, amb indicadors quantificats de mesura, els revisin i proposin accions de millora pel següent curs, tancant així el cercle de millora contínua.

L'actual PE manté continuïtat amb l'anterior i incorpora estratègies complementàries:

- Potenciar el treball en equip per a la millora de resultats educatius. (Millora de les tendències negatives i potenciació de les positives a través de la constitució d'equips de millora que analitzin els resultats, planifiquin estratègies d'actuació i revisin els resultats obtinguts amb la idea de redreçar els que no són satisfactoris).
- Enfocament a l'alumne a través del desenvolupament del pla d'acció tutorial, cercant que sigui més flexible i que s'adapti millor a les seves necessitats (eix 5.4).
- Motivar l'equip humà a participar en projectes que aportin valor afegit al procés d'E/A i que contribueixin a millorar la seva satisfacció personal.
- Treballar amb els conceptes de qualitat i excel·lència, eina i fi en si mateix.
- Tenir present també la sostenibilitat i la responsabilitat social corporativa (RSC).

I d'altres noves per donar resposta a nous enfocaments del centre:

- Desplegar la cultura de millora contínua en departament, seminari i equip docent.
- Obrir el centre a la societat amb aliances que ens aportin mutus beneficis.
- Enfortir les relacions amb les empreses i/o institucions amb les que ja col·laborem.
- Desenvolupar projectes innovadors (FP Dual, mobilitat internacional, InnovaFP).

El desenvolupament de les línies estratègiques i la fixació d'objectius anuals amb la implicació i participació activa del claustre ha permès aconseguir fites com: consolidar l'oferta formativa del centre (no perdre grups i augmentar en DIPER, CARAC, Futbol), implementar l'FP Dual en el sector serveis amb petites empreses (DIPER, FARMM), augmentar de forma exponencial l'oferta semipresencial i els continguts no curriculars en anglès, augmentar de forma significativa la mobilitat d'alumnat i professorat i participar en projectes de col·laboració amb empreses i institucions.

Avaluació i revisió

Les estratègies aplicades s'avaluen i es revisen de forma quantitativa a través del quadre de comandament i activitats (QCiA) i de forma qualitativa a través de les fitxes d'activitats.

Les dades obtingudes de compliment ponderat dels objectius s'han mantingut al llarg de tot el PE, per sobre del criteri establert del 80% amb una tendència positiva i amb un màxim

assoliment el curs passat (93,1% de compliment).

L'avaluació qualitativa de totes les activitats del centre queda recollida en la MAC. El curs 2011-2012 es va començar una remodelació estructural d'aquest document que ha finalitzat el passat curs 2014-15 de la qual estem altament satisfets. L'objectiu d'aquesta remodelació era obtenir un únic document que reflectís l'activitat desenvolupada, els resultats assolits i les millores proposades en total alineament amb els processos del centre.

Atenent a la transparència es fa rendiment de resultats al claustre, consell escolar i al Departament d'Ensenyament. També es realitzen dos auditories anuals (interna i externa) i les avaluacions i requeriments que des d'altres àmbits puguin ser sol·licitades.

Un avenç rellevant en l'estratègia ha estat la incorporació al pla anual del centre dels objectius i activitats dissenyats des dels departaments. En concret s'ha passat de no haver cap activitat en el darrer PE a que actualment (curs 2015-2016) hi hagi un 17%.

1.3 Organització

Enfocament

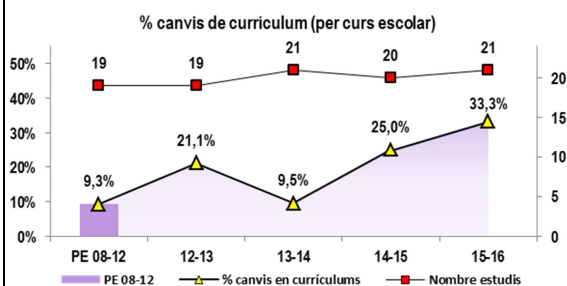
Des de que es va iniciar l'activitat del centre, i sobretot amb l'expansió d'estudis, s'ha hagut de fer una tasca ininterrompuda i molt important per cercar una organització cohesionada, enfocada cap a les mateixes fites, de les quals els trets més importants són:

1. Un organigrama funcional adaptat al projecte educatiu i que treu la màxima eficiència dels recursos humans disponibles.
2. La voluntat d'adjudicar els recursos humans amb equitat i en consonància amb les càrregues de feina assignades.
3. Gran estabilitat però amb la flexibilitat necessària per adaptar-se als canvis.
4. Assignació a cada departament d'espais específics per cobrir les seves necessitats procedimentals (compliment del PEC).
5. Assegurament de la gestió acadèmica/administrativa com a suport fonamental del servei.

Desplegament

S'ha trobat l'equilibri entre la línia de comandament d'una organització de tipus vertical (l'equip directiu marca les pautes generals a seguir per tot el centre) i la de tipus horitzontal. En l'organigrama (annex 2) s'observa com és l'organització pedagògica en tres nivells.

En la conformació de l'equip directiu (6 càrrecs) s'ha cercat expressament que hi hagi representació de cada un dels departaments, de forma que cada membre de l'equip directiu a més d'aportar el coneixement de l'àrea de gestió que li és pròpia aporta el coneixement específic de la seva família professional o departament.



La distribució de funcions entre els dos caps d'estudis s'ha fet de forma que el cap d'estudis d'FP té la responsabilitat principal de planificació d'horaris, espais i guàrdies (d'una gran complexitat al nostre centre: molts desdoblaments, requeriments d'aules/tallers/laboratoris específics, etc.).

Tot i la gran complexitat i els canvis en el currículum dels últims anys, s'aconsegueix un compliment molt alt dels requeriments dels departaments i professorat.

Mentre que la cap d'estudis adjunta té com a funció principal el desenvolupament de l'acció tutorial, línia estratègica del centre.

Respecte als càrrecs unipersonals de coordinació assignats des del DE, s'han fet modificacions internes per tal d'una millor adequació a les nostres necessitats com per exemple les dues coordinacions d'FP.

A més a més, hi ha d'altres coordinacions o càrrecs de responsabilitat que defineix el centre en funció dels enfocaments estratègics que desenvolupa i que tenen un reconeixement

intern (coordinació FP Dual, coordinació emprenedoria, coordinació de mobilitat).

En la nostra organització el nucli de lideratge de l'organització pedagògica és el departament/seminari professional. Donada la grandària dels departaments (per exemple el de Sanitat té més de 40 professors) i per a la seva millor gestió, aquests es subdivideixen en seminaris professionals.

Al capdavant de cada departament i de cada seminari hi ha el seu cap que lidera les activitats pròpies dels equips docents que li corresponen (eix 1.1). Vetlla perquè les actuacions del departament estiguin encaminades a complir els objectius del centre i transmet i assegura la comunicació bidireccional consell direcció-professorat.

L'equip docent és la unitat d'organització pedagògica intermèdia i està formada pel professorat que imparteix el mateix cicle formatiu. És un re-agrupament propi del centre per tal de dotar d'operativitat el professorat davant les problemàtiques comuns al cicle. Es converteix en una unitat molt funcional si s'estableix com a equip de millora de resultats en un cicle concret.

En la definició de la plantilla docent del centre s'actua de forma proactiva dins dels marges d'autonomia del centre. Es fan reorganitzacions de desdoblaments per aconseguir major eficiència en els recursos humans així com per atendre les variacions curriculars d'estudis i nombre de grups-classe.

També es fan compactacions de contractes de professors que beneficien ambdues parts (centre i professor/a) i s'incorpora professorat especialista més enllà del que estableixen les indicacions del DE.

A nivell d'organització d'espais (adjudicació d'aules i tallers a grups i a mòduls de cada cicle) el centre ha fet grans esforços, derivats de l'increment de l'oferta formativa (prou significatius els darrers anys), dels canvis curriculars i de la generalització d'horaris intensius de matí. Això ha suposat l'augment d'aulari específic, transformació d'aules per a nous usos i una important feina d'encaix d'espais i necessitats a l'hora de la confecció dels horaris.

Per últim comptem amb uns excel·lents professionals del PAS. El personal subaltern treballa de forma col·laborativa, amb iniciativa i flexibilitat, sota la supervisió de la secretaria, per donar un servei satisfactori.

El personal administratiu de secretaria ha de respondre a pics molt alts de feina (com és la preinscripció i matrícula), amb la dificultat que en els darrers anys hi ha hagut una alta mobilitat d'aquest personal (fins a 12 persones diferents) per la qual cosa s'han cercat eines per assegurar el servei de secretaria amb totals garanties (guia de secretaria).

Avaluació i revisió

L'institut té una organització bàsica sobre la qual s'efectuen modificacions derivades de:

- Requeriments que des del DE es fan en relació a l'oferta formativa, nombre de grups, normatives aplicables (LOGSE-LOE) i dotació de recursos (humans sobretot).
- La cerca d'optimització dels recursos disponibles o de la millora del servei que la direcció pot decidir davant d'un problema o d'una situació determinada.

Els canvis que afecten directament al servei (oferta formativa) són molt rellevants donat que marquen des de la dotació de recursos humans a l'encaix d'espais per atendre'ls.

Els darrers cursos han estat considerables, per exemple, en el curs 2015-2016 s'ha modificat el currículum del 33,3% dels estudis.

La maduresa, experiència adquirida i la solidesa de la gestió implementada ens ha permès disposar d'una organització molt estable i amb la flexibilitat necessària perquè davant de situacions de canvi respongui de manera satisfactòria: donant solucions viables en un breu espai de temps, mantenint la qualitat del servei i garantint que la satisfacció dels grups d'interès no es vegi compromesa.

Aquesta capacitat de reacció és evidenciada en les dades de desdoblaments que s'han realitzat en els darrers cursos buscant, fins i tot, anar més enllà del que marca la normativa.

Les actuacions desplegades en el procés d'E/A (eix 5), les millores portades a terme des de secretaria en preinscripció i matrícula, la validació de programacions, l'acollida, l'acció tutorial

o l'assegurament del servei (guàrdies, traspàs d'informació) demostren la fortalesa de la nostra organització.

La direcció col·labora en el bon funcionament i l'estabilitat de l'estructura organitzativa garantint la continuïtat de les persones que ocupen llocs rellevants o de comandament. Però, també realitza els canvis necessaris per atendre els encàrrecs de servei, les oportunitats de participació en nous projectes o la resolució d'incidències.

1.4 Comunicació

Enfocament

El centre busca una fluïda comunicació i una correcta distribució de la informació perquè el coneixement i la confiança arribin tant al personal intern com als grups d'interès externs. L'agilitat per fer-la arribar, l'assegurament de la bidireccionalitat i la transparència són elements claus.

Per assolir aquest enfocament el centre treballa des del PE en:

- El foment de la participació dels càrrecs de comandament en òrgans decisoris i en les activitats del centre, mantenint els nivells de satisfacció envers la informació compartida i l'interès que aporta a l'activitat diària.
- El posicionament que el centre fa per millorar la seva visibilitat en la societat i per treballar en la consolidació de la seva oferta, a través de l'objectiu estratègic 4 (segon amb més pes dins el PE) amb una fita de compliment a assolir del 85%.

Desplegament

Comunicació interna

Tot el coneixement necessari perquè el professorat pugui portar a terme les seves tasques es distribueix a través de la documentació, centralitzada i organitzada en l'aplicatiu de gestió documental (PAC, guies, programacions, formularis, actes, objectius i resultats) i mitjançant l'aula virtual (acció tutorial, FCT, coneixement compartit, bones pràctiques, altres)

Aquesta informació per al professorat es complementa i es veu potenciada amb el sistema de reunions establertes dels diferents grups d'organització on la comunicació dels objectius i altres temes d'organització i gestió arriben de manera més directa i explícita als càrrecs intermedis i, a través d'ells, a la resta de l'equip humà o directament a tot el professorat.

Quant a la comunicació de l'equip directiu amb les persones del centre, la direcció segueix una política de proximitat i d'accessibilitat cap a totes les persones (política de "portes obertes").

S'ha creat un domini propi de correu electrònic que potencia la marca de centre i que centralitza tota la comunicació de l'equip directiu i dels diferents coordinadors cap al professorat.

Tots els temes relacionats amb formació de professorat són distribuïts per la coordinadora pedagògica, que els filtra, i promou aquells que està alineada amb els objectius estratègics del centre. La resta es publica a l'apartat de professorat en el web.

Una actuació dels darrers cursos ha estat intentar disminuir el nombre de correus, descartant aquells que siguin innecessaris per no sobrecarregar la informació que arriba al professorat a través d'aquest mitjà. S'evita fer distribucions massives.

Visibilitat i promoció externa

Destaquem, en primer lloc, les millores implementades en la pàgina web amb una important remodelació de continguts i gestió per fer-la una eina molt més útil i potent de comunicació i informació per professorat, alumnat, empreses i altres usuaris.

A banda del web, un canal important de comunicació amb les empreses són les reunions que aquestes tenen amb la direcció, la coordinació d'FP i els tutors. Aquesta comunicació s'ha enfortit, aprofitant el web amb diferents apartats com el d'escola-empresa i el d'FP Dual.

Els canals de comunicació amb l'alumnat i les seves famílies, en el cas de menors d'edat, deriven del desenvolupament estratègic de l'acció tutorial (acollida alumnat, reunions amb pares, reunions amb delegats, informació al moodle i web).

Gràcies a l'enfocament de fomentar la iniciativa de les persones del claustre neixen també altres vies de comunicació, actuals i potents com el facebook del departament d'IP.

Avaluació i revisió

El centre té planificades i comunicades, abans del començament del curs escolar a través de la guia del professorat, més de 70 reunions. D'aquestes el 28,78% es porten a terme durant el mes de setembre per tal de transmetre a tothom les directrius del curs.

En l'aula virtual del centre estan inclosos la totalitat d'alumnes, essent una eina cada vegada més generalitzada en el procés d'E/A. Es fa servir per a comunicar els requisits de planificació (programacions reduïdes), mantenir el contacte amb els alumnes relacionat amb l'acció tutorial, l'activitat docent i, fins i tot, comunicar resultats d'avaluació.

En el darrer PE el centre està desenvolupant una important tasca d'apertura als seus principals grups d'interès externs (empreses i institucions amb les que manté projectes de col·laboració) on la comunicació i el reconeixement han estat claus.

El web del centre és una evidència clara de com l'institut desenvolupa la comunicació cap a l'exterior així com la millora que ha suposat per a la seva imatge.

Punts forts i àrees de millora

Punts forts

- Model de lideratge i cultura associada.
- Curs de formació lideratge dels caps.
- Pla Estratègic i el seu disseny.
- Incorporació dels objectius de departament-seminari a l'estratègia de centre.
- PEC.
- Programació anual de centre.
- Memòria anual de centre.
- NOFC.
- Guia del professor.
- Web i correu corporatiu.

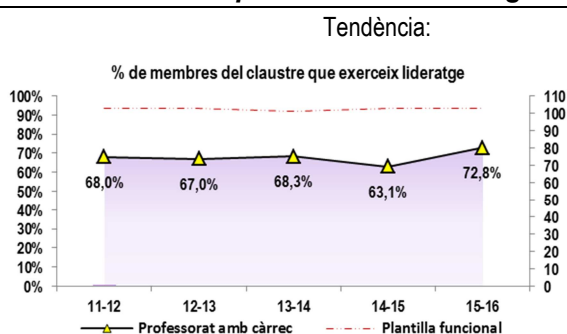
Àrees de millora

- Cerca i generalització d'eines per la gestió de la tutoria (formació específica en lideratge).
- Optimitzar la plena autonomia dels responsables en la gestió dels processos.
- Millorar l'eficiència de les reunions.

Indicadors descriptius

A continuació es presenten alguns dels indicadors que recolzen el contingut exposat en els diferents apartats d'aquest eix.

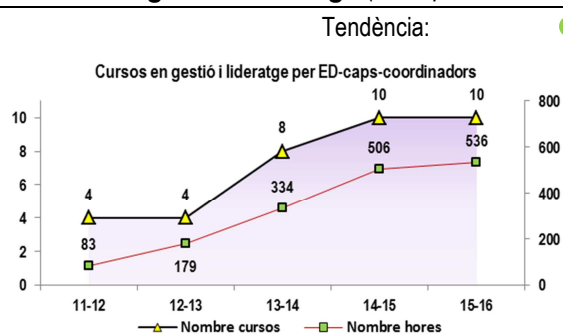
% del claustre que exerceix el lideratge



Anàlisi: El nombre de persones del claustre amb algun càrrec de responsabilitat (segons les NOFC del centre) supera, el curs 2015-2016, el 70% de la plantilla funcional.

Compliment objectius PE (per curs escolar)

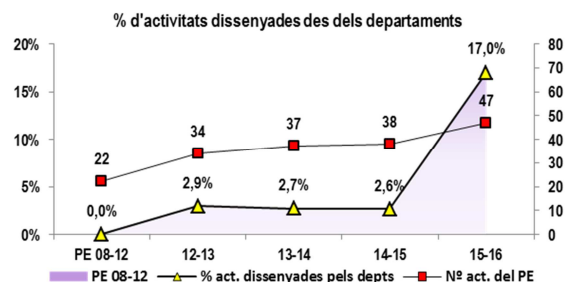
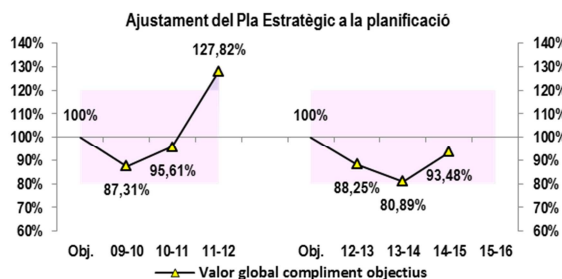
Formació en gestió i lideratge (ED-caps-coordinadors)



Anàlisi: El centre dona recolzament als seus líders. Al no haver oferta (barata) en aquest tipus de curs, el centre ha optat per fer aquesta formació estratègica incloent-la en el pla de formació.

Autonomia dels departaments/equips docents

Tendència: ●



Anàlisi: En el darrer PE vam veure que un element rellevant per parlar d'una bona planificació era ajustar-se al compliment previst i que aquest podia ser més ambiciós sense deixar de ser realista. A la vegada també vam constatar que planificar moltes activitats dicotòmiques, no quantificables, empobria l'anàlisi final. En l'actual PE hem corregit aquests dos aspectes, penalitzant que el compliment de les activitats no s'ajusti a l'objectiu previst (per això hem inclòs un interval d'acompliment). I hem planificat indicadors quantificats, sempre que es pugui, a cada activitat. Tot i assumir reptes més agosarats mantenim un compliment dels objectius en els límits previstos.

Anàlisi: una mostra del lideratge distributiu és l'increment que han experimentat les activitats incloses en el PE i que han estat dissenyades des dels departaments. En el curs 2014-2015 ja es van implementar aquestes accions i es van recollir en la MAC. Ha estat en aquest curs 2015-2016 quan s'han inclòs i han estat considerades per la valoració global del PE.

Altres enfocaments aplicables	Com es despleguen	Quin resultat obtenen
Pàgina web	Contractació d'una empresa externa i major implicació de la direcció.	Web, més àgil i dinàmica. Reflex més real del centre. Nova revisió el 2016
Procés d'enquestes centralitzat en el programa de gestió	Recollint la veu dels grups d'interès principals de manera informatitzada.	Major efectivitat en la recollida i tractament dels resultats.
Sinèrgies amb altres entitats	Aprofitar altres recursos: arts gràfiques del Pere Martell, fotògrafs,...	Realitzar activitats i obtenir productes als que el centre no podria fer front.
Flexibilitat davant els canvis	Sistema de gestió àgil, preparat, amb capacitat de resposta davant els canvis.	El centre assumeix i integra els canvis sense repercussió en l'activitat normal

Gestió de les persones (EIX 2)

Introducció

La nostra política de gestió de les persones garanteix que es cobreixin les necessitats de l'organització al temps que es consideren les expectatives individuals. La gestió vetlla així mateix pel desenvolupament professional de cada un dels treballadors i per l'equitat entre ells.

El centre recolza la formació de l'equip humà, dóna facilitats perquè puguin desenvolupar les seves iniciatives i procura que tots els seus treballadors sentin que són part de l'institut i peça fonamental del seu engranatge.

2.1 Formació i competència

Enfocament

El centre considera, com estratègia prioritària, la formació del professorat i la millora de la seva competència, que són vitals per al desenvolupament de l'activitat docent.

Donada la complexitat dels currículums que s'han d'impartir l'institut està contínuament alerta sobre les necessitats de formació i competència del seu professorat.

Desplegament

El centre disposa d'un pla de formació (PF) confeccionat a partir de les necessitats detectades per la direcció i el claustre. En els darrers 8 anys s'han elaborat diversos plans de formació per períodes de tres anys que es despleguen en cada curs escolar.

El PF vigent actualment pel període 2013-2016 està dissenyat a partir de les necessitats detectades el 2013, derivades de:

- Canvis normatius de currículum (LOGSE a LOE).

- Incorporació de nova oferta formativa al centre.
- L'interès per la innovació i el canvi en la metodologia educativa.
- Necessitats proposades per alguns coordinadors (mobilitat, TIC).
- Necessitats formatives del professorat nou que s'incorpora al centre.
- Necessitats formatives del PAS.

La detecció de necessitats de formació es realitza dins de les unitats organitzatives del centre: detecció de necessitats comuns per part de la direcció, detecció de necessitats pròpies per part de cada departament/seminari i detecció de les necessitats del PAS dins d'aquest col·lectiu sota la supervisió de la direcció.

A partir d'aquestes necessitats es fa la recerca de les diferents fonts de cursos a l'abast del centre (organitzats per diferents entitats) o es busquen altres estratègies ("cost zero", formació lligada a projectes -5s-).

Així, s'ha instaurat a l'institut una cultura d'implicació dels líders en la formació, directament com a ponents/formadors o com a membres que reben formació.

De les línies estratègiques de formació cal destacar el curs de formació per al professorat nouvingut que s'organitza cada curs i que té com a finalitat facilitar la seva inserció i formar-lo en els procediments i dinàmiques pròpies del centre. Els nous tutors, d'acord amb la rellevància que té per nosaltres el pla d'acció tutorial, reben, a més, una formació específica de la funció tutorial i seguiment de l'FCT.

S'atén a les necessitats especials de formació detectades entre el professorat per millorar les seves competències mitjançant cursos específics i apostant per les estades formatives en empreses que enriqueixen la seva qualificació i enforteixen les aliances.

Un altre fet destacable és el recolzament al professorat nouvingut a través d'un altre company del departament, que coneix i/o és expert en la matèria, amb supervisió de la prefectura d'estudis.

El centre porta a terme un desplegament/avaluació de les competències de l'equip humà. La direcció i els caps participen de forma responsable en l'avaluació del professorat interí de primer any. Es fa l'avaluació del professorat interí que demana continuar al centre amb un seguiment al llarg del curs, escoltant la veu dels equips docents i de l'alumnat (existència de queixes raonades) i la participació i implicació d'aquest professorat al centre.

En l'assignació de coordinacions es té en compte la implicació al centre i les capacitats de la persona, en relació al perfil definit del càrrec a les NOFC.

Avaluació i revisió

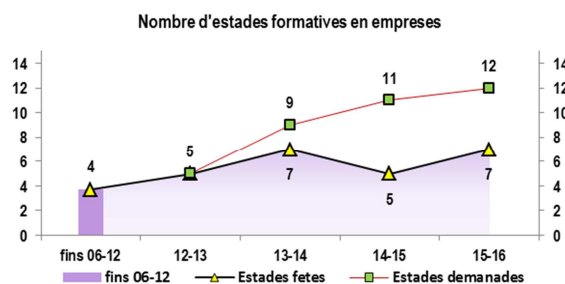
És destacable l'augment que s'ha produït els últims anys en el nombre d'estades formatives en empreses per satisfer les demanades individuals de formació del professorat.

L'avaluació de la formació (tant interna com externa) es fa a través d'una enquesta de cada curs en el que ha participat professorat i PAS i on es valoren tres aspectes:

- La idoneïtat dels continguts (mitjana de l'històric: 8,01).
- La tasca del formador (mitjana de l'històric: 8,21).
- L'interès formatiu (mitjana de l'històric: 8,24).

Si ens fixem en la formació específica per al professorat i el PAS nouvingut, podem observar que els resultats de l'enquesta de valoració (mitjana de 9 punts sobre 10) són prou aclaridores de l'impacte positiu que la formació té en aquestes persones per a la seva integració al centre.

El resum de la formació impartida queda recollit en la memòria que elabora la coordinadora pedagògica així com en les memòries dels departaments o de les diferents coordinacions que



hagin participat en la formació del professorat.

Dintre del pla de formació s'han buscat solucions per atendre les necessitats formatives tot i que l'oferta de cursos en el darrers anys ha minvat considerablement i l'opció de poder demanar cursos a mida ha desaparegut.

El centre ha portat a terme formació a "cost zero" aprofitant el coneixement del claustre i les aliances amb algunes empreses proveïdores quan ha tingut l'oportunitat (al departament d'IP, els últims 5 anys s'han fet 2 cursos pagats totalment per dues empreses proveïdores).

Finalment, un altre aspecte a destacar és la inquietud del professorat per la formació: de manera regular un 60% de persones del claustre fan alguna activitat o curs de formació per curs.

2.2 Alineament

Enfocament

El motor fonamental del nostre institut és el seu equip humà. La seva participació, implicació i compromís amb el centre (recollits en el PEC com a valors del nostre institut) és un enfocament irrenunciable.

Desplegament

El centre informa l'equip humà del PEC, amb la seva missió-visió-valors, i el fa coneixedor i particip dels objectius i línies estratègiques mitjançant el pla i la política de comunicació, el pla de formació i el pla d'acollida de personal nou.

Una clau rellevant per a la implicació i l'alineament de l'equip humà és el conjunt d'accions (pla acollida, formació professorat nouvingut, activitats cohesió grup) encaminades a acollir el personal nou, per tal que se senti identificat amb el centre i integrat. Alhora ajuda a mantenir un bon clima de treball a tots els nivells.

L'altre pilar fonamental que ajuda a aconseguir un correcte alineament i enfortir l'estratègia a desenvolupar és el desplegament de reunions sistemàtiques planificades durant el curs.

Els departaments i equips docents, amb els seus líders al davant, s'impliquen en la millora contínua amb el treball de desplegament que fan de les línies estratègiques marcades per la direcció i ho traslladen a tot el professorat. Però, també desenvolupen la seva autonomia amb la planificació d'objectius propis i presentant accions de millora sobre diferents aspectes (organitzatius, pedagògics, etc) (eix 1.2).

Els coordinadors tenen l'objectiu d'aconseguir que els processos dels quals són responsables es desenvolupin correctament, alineats amb el projecte educatiu, des de la pro activitat i autonomia que dona la seva qualificació personal per ocupar el càrrec.

Tots els responsables del PE per exemple, presenten una valoració anual amb avaluació quantificada de les tasques realitzades, el compliment assolit dels objectius planificats i les propostes de millora pel curs següent.

La integració que s'ha assolit entre l'estratègia de centre i el treball al si dels departaments i les coordinacions queda evidenciada en la MAC on queden recollides les aportacions dels diferents departaments i coordinacions (valoració anual, resultat dels indicadors establerts i propostes de millora pel curs següent).

Avaluació i revisió

La direcció, abans de l'inici del curs, té planificades totes les reunions (eix 1.4) dels diferents òrgans del centre. Aquesta planificació es comunica a tot el claustre a través de la guia del professor amb la data i continguts bàsics a tractar.

Les revisions sistemàtiques per part de la direcció, la revisió semestral i anual del PE, permeten avaluar el compliment dels objectius per part del personal docent i del PAS.

Un clar exemple de que l'alineament en el centre és una realitat i que s'ha aconseguit disposar d'un model efectiu, tot i ser millorable, és el punt fort destacat a la darrera auditoria externa de recertificació (maig 2015):

"Integració de tot el personal entrevistat en la filosofia de treball encaminat a la millora contínua: implicació de tot l'equip docent dels departaments en la definició i seguiment dels

objectius i indicadors del departament en línia amb l'estratègia del centre".

En el període de confirmació de les places per al curs següent es realitza una valoració per part de l'equip docent, assessorat per caps departament/seminari, de la idoneïtat del personal al projecte educatiu de centre. Els darrers cursos la majoria de professorat ha demanat romandre al centre evidenciant que tot i el volum de feina que es desenvolupa volen continuar entre nosaltres.

2.3 Participació

Enfocament

Mitjançant el lideratge distributiu i els canals de comunicació es vol aconseguir una gran participació del claustre i del PAS en les activitats del centre.

Els temes rellevants de l'institut es donen a conèixer i es consulten en els òrgans establerts (departaments, claustre, consell escolar, consell de direcció i comissió de qualitat).

Desplegament

El principal canal de participació del centre són els òrgans establerts en les NOFC (equips docents, seminaris, departaments, reunions de tutors...) a través de les reunions que es realitzen.

Altres vegades, però, la participació es fa amb la creació de nous espais (com el grup de treball d'escola verda amb una alta implicació de professors) o amb la participació individual del professorat en projectes com la formació semipresencial o la mobilitat internacional.

Un altre exemple és la darrera revisió i actualització del PEC, amb una important i directa participació de tot el professorat en la reflexió, definició i concreció de la missió, visió i valors.

S'incentiva la creació i participació en equips de millora per aconseguir l'acompliment dels objectius anuals, de forma que s'assegura una sistemàtica de treball i un reconeixement pel professorat que participa (exemples: per millora de resultats educatius, FP Dual).

La participació de més líders del centre en l'avaluació i revisió del sistema s'ha ampliat els darrers anys amb la incorporació de caps de departament/seminari a la comissió de qualitat.

Es treballa per aconseguir una major interrelació interdepartamental i compartir espais de coneixement (exemple ja exposat, revisió del PEC) o en diferents temes tractats a les reunions de consell de direcció.

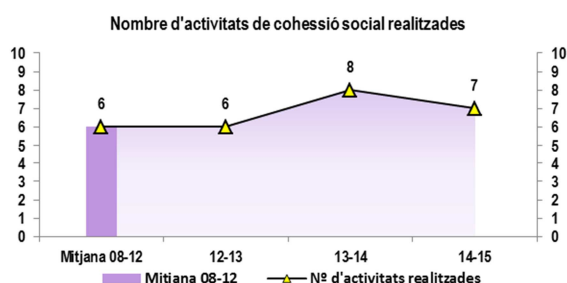
La participació del professorat també queda de manifest en les activitats programades per aconseguir la cohesió i la millora del clima de treball (2n objectiu del PE 8-12 i 12-16).

Algunes activitats són prou aclaridores de la participació i implicació del professorat, en la seva planificació, organització i desenvolupament:

- Les activitats de promoció, com participació en les fires, en jornada de portes obertes, en publicació de notícies a la web.
- Les activitats programades en el 25è aniversari del centre.
- La setmana de salut, benestar i lleure, ja en la seva tercera edició.
- La mostra d'IP (tant pel desenvolupament com per assistència de públic).
- Les col·laboracions desinteressades del professorat en projectes relacionats amb ONG's o altres activitats socials.

L'interès del professorat per la formació contínua específica relacionada amb aspectes curriculars és un altre element que demostra el dinamisme del claustre. Cada curs més del 60% de la plantilla fa almenys una activitat formativa.

En quant al PAS s'implica fortament bé seguint les directrius de l'equip directiu, bé aportant iniciatives pròpies. S'escolten i accepten les seves iniciatives com la millora de la comunicació externa mitjançant presentacions a la pantalla de consergeria, gestió més eficient dels comunicats de manteniment, programaris per a la gestió de faltes de professorat, bases de dades de futbol, implicació forta en les 5s, etc. La seva implicació és molt satisfactòria especialment



durant els períodes de major càrrega de feina (preinscripció i matrícula, inici i fi de curs).

Avaluació i revisió

La millor manera d'avaluar la participació i implicació del professorat és a través de les activitats desenvolupades i que queden recollides en la MAC.

Tot i el gran volum de professorat que conforma el claustre, el percentatge de persones que desenvolupen alguna tasca de responsabilitat des de l'equip directiu fins als tutors és molt elevat (eix 1.1). Històricament ha estat per sobre del 60%, si parlem de plantilla funcional, i d'un 70% si ho fem en relació a la plantilla estructural (arribant aquest curs al 81'5%).

Les següents xifres il·lustren dades de participació del claustre. En l'actual curs, setze persones del claustre (15,5% de la plantilla) tenen més d'un càrrec de responsabilitat. El curs 2014-2015 48 professors van participar en FP semipresencial i 18 van participar en mobilitat europea.

L'ampliació de la CQ va aportar una major transparència i debat a la gestió del centre. Els membres han valorat el seu grau de satisfacció respecte a la utilitat de la comissió amb una puntuació mitjana de 8'11 els darrers cursos.

Tot el claustre va participar en la revisió de la missió, visió i valors del centre (revisió del PEC) a través d'una dinàmica innovadora que va ser presentada com a bona pràctica a la XI Jornada de Qualitat a l'Ensenyament i que va tenir molt bona acollida.

Les jornades de salut, benestar i lleure són un exemple de la implicació del claustre, ja que durant una setmana es desenvolupen multitud d'activitats planificades pels equips docents.

2.4 Reconeixement

Enfocament

La política de la gestió de les persones del centre es basa en la igualtat d'oportunitats, el recolzament i el reconeixement de les persones. La satisfacció de l'equip humà en el seu lloc de treball és un factor clau que reverteix en una major implicació en els projectes desenvolupats.

El centre, a més a més, vol que es potenciï la participació en premis, certàmens i esdeveniments.

Desplegament

Els trets bàsics del desplegament són:

- La igualtat d'accés a determinades responsabilitats recollides a les NOFC.
- Conciliació de les necessitats del centre amb els interessos particulars del personal.
- Activitats desplegades dins del segon objectiu del PE: Mantenir un bon clima de centre i vetllar pel desenvolupament professional de l'equip humà, que tenen com objecte promoure la cohesió entre l'equip humà.
- Activitats de reconeixement sistemàtiques (reconeixement formal i no formal).
- Protocol d'actuació davant d'esdeveniments socials (naixements o jubilacions).

En la confecció d'horaris s'adeqüen aquests per a les persones amb jornades reduïdes més enllà del que exigeix l'administració. Es tenen en compte de forma equitativa les preferències del professorat recollides en les desiderates personals (és una prioritat pel cap d'estudis satisfer les necessitats i desiderates personals en l'elaboració dels horaris).

També es fa un reconeixement de la implicació i dedicació del professorat a projectes del centre a través de la reducció d'hores donant-lo a conèixer a tot el professorat (*Criteris per l'elaboració d'horaris del curs*).

Pel que fa al PAS els reconeixements es fan en forma de concessió de permisos (exemple compactació de lactància), conciliació de la vida laboral i familiar i pagament en espècies per nadal i fi de curs.

El pla de manteniment manté una millora continua d'espais d'ús comú on el professorat i PAS passa moltes hores a la setmana. El fet que la majoria d'aquests espais estiguin doblats encara dificulta més les actuacions, però els darrers anys s'han portat a terme sensibles millores.

El reconeixement de la direcció de l'esforç o fites assolides per les persones es fa a través

de reconeixements verbals (clautres, altres reunions), i escrits. Es transmet agraïment per les tasques desenvolupades, pels projectes específics i per les tasques que van més enllà de la dedicació habitual del personal.

El curs 2014-2015 es va realitzar un reconeixement personalitzat des de la direcció que va tenir molt bona acceptació per part del professorat que ho va rebre i que ens empeny a establir-ho com una constant cada curs.

Es traslladen tots els agraïments i reconeixements que arriben des de l'Administració per la participació del professorat en diferents processos (IOC, POTs, proves d'accés o l'enquesta d'inserció laboral) o d'altres entitats (ONGs, empreses per FCT).

Es reconeixen els mèrits i els esforços del professorat tenint-los en compte en l'assignació de càrrecs, responsabilitats i en la valoració del procés de selecció per a les beques Erasmus.

Així mateix aquest reconeixement té una de les seves màximes expressions en la proposta de continuïtat de professorat interí o de professorat funcionari sense plaça definitiva al centre que ha de realitzar la direcció cada curs escolar.

El protocol d'actuació davant d'esdeveniments socials estableix de forma sistemàtica i sota la responsabilitat de la direcció fer reconeixement dels esdeveniments amb repercussió social com són els naixements dels fills dels treballadors del centre.

Per últim es fa reconeixement institucional a aquelles persones que es jubilen, respectant les preferències personals de cada un d'ells. I també, a menor escala, del professorat que amb plaça definitiva al centre obté plaça en un altre destinació.

Avaluació i revisió

Durant l'actual PE s'han desenvolupat una mitjana de 7 activitats, cada curs escolar, per a fomentar la cohesió i el bon ambient de treball entre els membres del professorat i PAS. La valoració específica d'aquestes activitats ha estat prou satisfactòria.

Respecte al conjunt de millores desenvolupades en espais comuns, el seu percentatge de compliment ha estat superior al 90% d'activitats proposades i han suposat una important millora dels espais que es fan servir de manera quotidiana.

Pel que respecte als reconeixements externs s'està produint un increment exponencial degut a l'enfocament que s'ha realitzat. Aquest darrer curs s'han assolit 10, el major nombre de premis i reconeixement de tot l'històric.

Tenim un *feedback* positiu de la majoria de les persones en el fet que interins demanen la continuïtat al centre (fins el curs passat, el 100%) i funcionaris manifesten voluntat d'obtenir plaça definitiva. El retorn positiu també es percep de les persones que han estat reconegudes per alguna tasca determinada.

Punts forts i àrees de millora

Punts forts

- Pla de formació
- Inquietud de l'equip humà per la formació.
- Cursos de formació a cost zero com el d'acollida de professorat i altres.
- Política de foment d'estades formatives.
- Pla d'acollida del professorat.
- Guia del professorat.
- Activitats de dinamització de l'equip humà.
- Reconeixement professorat
- NOFC.

Àrees de millora

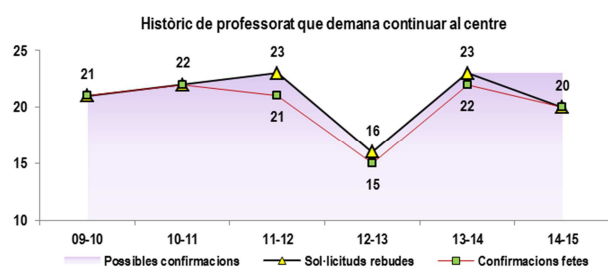
- Cercar més formació específica procedent de les empreses.
- Avançar en la millora del reconeixement de les fites individuals assolides pels integrants de l'equip humà dintre i fora del centre.
- Impulsar fòrums/reunions interdisciplinàries.

Indicadors descriptius

A continuació es presenten alguns dels indicadors que recolzen el contingut exposat en els diferents apartats d'aquet eix.

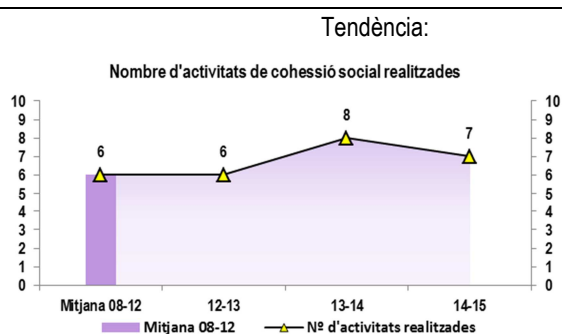
Persones que demanen continuïtat al centre

Satisfacció prof. i PAS nouvingut amb l'acollida

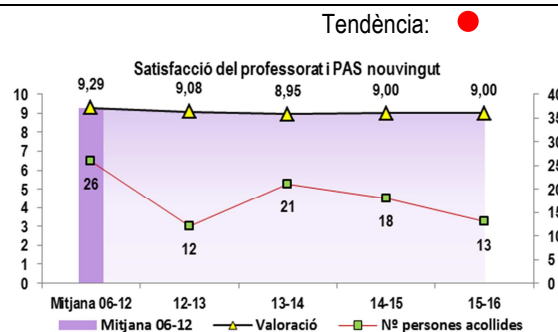


Anàlisi: pràcticament tot el professorat que es troba en aquesta situació demana la continuïtat al centre.

Nombre d'activitats de cohesió social realitzades

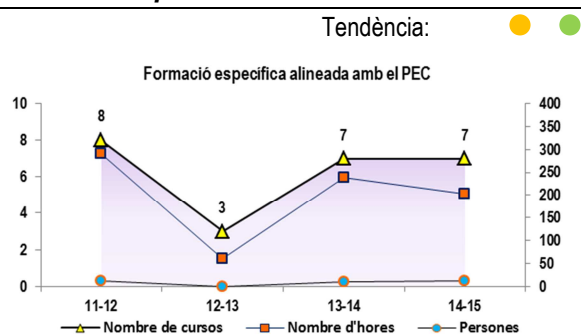


Anàlisi: des del darrer PE la realització d'activitats de cohesió de l'equip humà és una línia estratègica al PE.



Anàlisi: tot i la tendència, les xifres parlen per si mateixes de com es valora l'acollida per part del professorat i PAS nouvingut.

Formació específica d'alineament amb el PEC



Anàlisi: la formació específica alineada amb el PEC ha tingut una considerable rellevància els darrers cursos.

Altres enfocaments aplicables	Com es despleguen	Quin resultat obtenen
Igualtat garantida en la rotació de càrrecs sense estar lligat únicament a l'antiguitat.	Capítol 29 de les NOFC.	Accés a càrrecs de responsabilitat a tot el professorat (complint requisits).
Política de contractació de professorat especialista.	Contractació professorat especialista més enllà de les indicacions del DE	Actualització continua de currículums. Enfortir aliances amb empreses.
Recollida i tractament de la satisfacció amb la formació.	Des del curs 2013/14 es realitza de manera telemàtica a través d'un dels programes de gestió del centre.	Major agilitat en la gestió.
Compromís de l'ED en avaluació del professorat interí.	Seguiment al llarg del curs amb informació regular a inspecció, valoració final amb recolzament des dels caps i concreció en propostes de continuïtat.	Millorar la competència i l'alineament de l'equip humà.

Gestió dels recursos (EIX 3)

Introducció

El nostre institut està situat al CET, una institució singular i única a Catalunya (decret 188/2015 de 25 d'agost, ja comentat). Aquesta ubicació marca l'institut en dos aspectes fonamentals: els seus recursos econòmics i les seves instal·lacions.

El constant creixement del centre ha requerit enormes esforços d'adaptació dels espais preexistents a les noves necessitats. La dotació econòmica que històricament ha rebut el centre així com les inversions han estat molt minses.

Tot plegat ha fet que la cultura econòmica instaurada a l'institut hagi estat d'estalvi, de recuperació, d'aprofitament d'espais i de cerca d'altres fonts d'ingressos que compensessin les mancances.

3.1 Econòmics

Enfocament

L'institut elabora el seu pressupost i planifica les seves inversions d'acord amb les línies estratègiques d'actuació marcades al PE: prioritat a les necessitats d'E/A i a les de manteniment, renovació i millora d'espais.

Es garanteix l'ajustament pressupostari i s'avança en models pressupostaris que permetin millorar l'eficiència econòmica (PE 12-16: activitat 2.4.2).

Desplegament

Per a l'elaboració del pressupost es parteix de la revisió de l'anterior exercici i de les veus i aportacions dels departaments, els millors coneixedors de les necessitats pel procés d'E/A.

El pressupost es presenta, juntament amb tota la informació econòmica i aclariments necessaris, al Consell Escolar per al seu vist i plau. Obtingut aquest, queda aprovat per la directora del centre donant inici a l'exercici i a la seva execució.

Durant l'execució del pressupost es fan els reajustaments necessaris sorgits dels imprevistos o de les oportunitats detectades (exemple canvi de finestres el curs 14-15).

Els departaments valoren, acorden, decideixen, pressuposten i proposen a la direcció materials, equipaments i noves tecnologies susceptibles de ser implementades en els seus cicles atenent-se al seu pressupost i establint prioritats.

La direcció del centre és l'encarregada de detectar, valorar i decidir quines inversions es portaran a terme per a tots aquells espais o necessitats comuns del centre (secretaria, consergeria, sales de professors i aula de música).

Una part de la despesa assegura procediments mitjançant aplicacions informàtiques (elaboració d'horaris, gestió documental, control faltes assistència alumnat i aplicatius didàctics).

Algunes de les actuacions de millora d'espais d'us comú (molt freqüentats) que s'han portat a terme són:

- Adequació en els despatxos de cap d'estudis, secretaria i orientació acadèmica.
- Adequació d'aules d'informàtiques amb renovació d'alguns terminals.
- Milliores lligades a aspectes de riscos com la insonorització d'aules.
- Aire condicionat en el despatx d'FCT i de qualitat.
- Milliores a l'aula de música.

Exemples d'inversions lligades a procediments d'E/A són:

- Dotació d'una nova aula d'informàtica pel cicle de DOC.
- Nou aparatatge per la perruqueria DT01.
- Aparatatge/equipament de biologia molecular.
- Planificador dosimètric de RAD.
- Aparell de fotodepilació i fotorejoventiment d'IPL.
- Farmàtic de Farmàcia.

Respecte al material fungible, els caps de departament són els responsables del procés de compra. Des de la detecció de la necessitat fins la recepció de la mercaderia, amb especial cura en la detecció de possibles incidències. Aquest procés de compra de fungible té un caràcter distributiu de responsabilitats per afavorir la seva eficiència.

S'efectua avaluació dels proveïdors periòdicament atenent a criteris com prestació del servei i competitivitat en el preu.

Pel que fa referència a estratègies que permeten augmentar el rendiment/eficiència del pressupost, el centre desenvolupa accions caracteritzades per criteris economicistes. Les aliances permeten incrementar els recursos disponibles, cessió d'equipaments o prestació de serveis de forma altruista.

El pressupost es gestiona amb total transparència/visibilitat i amb la idea de poder realitzar un acurat retiment. En finalitzar l'any comptable es fa aquest retiment de comptes al consell de direcció i al consell escolar que dóna el seu vist i plau.

Avaluació i revisió

El procés de control del pressupost és continu, comparant la realització de l'execució amb l'estimació realitzada i prenent les oportunes mesures quan així es requereix.

Aquest control de despesa es porta a terme en diferents nivells segons les responsabilitats: caps de departament/seminari, administrador, equip directiu.

El pressupost pot patir variacions respecte al que s'ha aprovat inicialment si concorren causes sobrevingudes que ho justifiquin.

Cal dir que dels darrers 3 anys en dos s'han assolit els objectius fixats (superant-los fins i tot) per a les activitats proposades en l'enfocament.

L'any 2014 el centre ha passat una auditoria econòmica (realitzada al CET per part de la sindicatura de comptes) en la qual no es va detectar cap no conformitat i sí algunes oportunitats de millora que s'estan implementant.

Actualment ja està implementada la gestió econòmica a través de SAGA on s'ha fet l'ajustament d'alguns apartats com els centres de cost.

Es disposa d'indicadors dels recursos econòmics per alumne (eix 6.2). Establint una comparativa, des de l'any 2011 els recursos que dedica l'institut a cada alumne són més alts que els que arriben des del DE.

3.2 Materials i tecnològics

Enfocament

La direcció ha establert un pla de manteniment i millora, iniciat al PE 08-12, desenvolupat a través de l'activitat 2.4.1, on s'aborden renovacions d'una certa rellevància (que afecten a espais d'aprenentatge i d'ús comú del centre) i s'incentiva l'adquisició de material inventariable pel procés d'E/A.

En funció d'aquestes entrades es planifiquen els següents objectius:

- Millorar l'eficàcia del pla de manteniment.
- Adequar nous espais (aules i tallers) per activitat docent.
- Adquirir/renovar l'equipament per procediments curriculars.
- Implementar sistemes multimèdia a les aules. Incrementar el material informàtic d'ús central o compartit.

Desplegament

La directora i l'administrador, en finalitzar el curs, realitzen una revisió/control visual de les instal·lacions amb especial atenció als punts més conflictius, on està planificat de fer actuacions, als espais on s'han detectat incidències i on hi ha hagut suggeriments dels departaments.

A partir de les mancances detectades i els suggeriments fets es decideix i confecciona el pla d'actuació del curs següent que queda recollit en un document compartit (drive) amb les actuacions prioritzades. Aquest pla s'inclou dins del PE, sotmès a adequacions en funció de noves necessitats i/o oportunitats que puguin sorgir.

En pertànyer al CET, les reparacions, accions de manteniment i obres són proveïdes pel seu servei de manteniment. La coordinació amb aquest servei està en funció del tipus d'actuació:

- Reparacions menors i tasques bàsiques de manteniment: s'executen a partir de "partes". Es controla l'eficàcia, el temps que es triga en fer aquestes reparacions, i es reclamen de forma sistemàtica.
- Obres majors: es discuteixen i planifiquen directament amb els responsables del CET. Aquestes es troben sotmeses a determinada normativa que cal complir.

Per donar resposta al creixement de grups dels darrers cursos i a que gran part dels cicles són intensius (alta ocupació durant el matí) ens els darrers quatre anys s'han realitzat importants inversions per canvis d'ús i/o millores en diferents espais:

- Augment d'aules d'informàtica: de 2 (A31, C21a) a 5 (incorporant la C31, C20 i C02)
- Incorporació de tres nous tallers d'imatge personal (CT21b, CT24 i DT15).
- Incorporació/adequació de 4 noves aules a l'edifici Miró (M01, M02, M11 i M12).

- Canvi de les finestres originàries en diferents aules/espais del centre.
- Millores al camp de futbol: il·luminació i reg.
- Nou terra de parquet en el gimnàs.
- Insonorització d'aules (A22 i C31).

Associat al pla estratègic s'incentiva l'adquisició d'equipaments innovadors, actualitzacions de material i noves necessitats pels diferents cicles (eix 3.1). La seva detecció es fa, fonamentalment, sentint la veu i orientacions dels departaments/seminaris i equips docents.

A més a més es manté una vigilància de l'entorn per, mitjançant les aliances, proveir el centre d'equipaments en cessió o a millor preu (ambulància i altres per a EMS, equipament laboratori AP i taller ID).

El centre ha apostat per disposar de serveis multimèdia per la docència (canó, terminal i connexió a internet) i actualment totes les aules assignades a grups-classe disposen d'aquests requisits. També es fa una actualització i nova incorporació de material informàtic en espais d'ús comú (secretaria, consergeria, sales de professors, aula de música, aula 23).

Avaluació i revisió

Dins del sistema de gestió integral del centre es disposa de les següents entrades/indicadors relacionades amb materials i tecnològics:

- Compliment dels objectius fixats en les activitats relacionades del pla estratègic.
- Seguiment dels "partes" de manteniment i indicadors relacionats.
- Índex d'ocupació d'espais.
- Despesa realitzada associada als currículums en els darrers 3 anys.

Quant a la valoració dels objectius fixats, en l'actual PE s'obté una mitjana de compliment del 91,73% a l'activitat 2.4.1 (elaboració cada curs escolar d'un pla anual de manteniment, millores i adequació dels espais), amb tendència positiva en els resultats.

El centre manté un control sobre les actuacions de manteniment a través d'un indicador de l'eficàcia. El curs 2014-2015 es va implantar un sistema de valoració de la urgència en l'actuació amb un termini de temps per portar-les a terme (nivells 1 i 2).

La mitjana global ha passat de 12,41 dies transcorreguts a 11,48 dies el curs 2014-2015. Destaca que les actuacions amb termini per resoldre-les (1 i 2) van realitzar-se per sota dels terminis previstos (nivell 1=3,22 dies sobre un termini de 5 dies i nivell 2=8 dies sobre 15).

L'ocupació d'aules específiques associada als currículums és un indicador descriptiu de l'activitat feta i que serveix per comprovar com es dona resposta a la millora del servei d'E/A. Els resultats estan en continua tendència positiva amb el màxim d'ocupació durant el curs 2015-2016 amb un 86,6%.

Tenint en compte l'ampliació de grups, el centre va cercar solucions d'ampliació (molt complicades) concretades l'estiu de l'any 2014 en la conversió d'espais d'una antiga residència en aules de nova creació (Miró).

Durant el curs, es fa una revisió semestral del que s'ha avançat per a poder temporitzar millor les actuacions a realitzar.

3.3 Seguretat i medi ambient

Enfocament

Des del pla d'innovació de medi ambient (any 2006) i en el context de salut ambiental, per al centre és important sensibilitzar els grups d'interès en els aspectes de seguretat, medi ambient, sostenibilitat i solidaritat.

Amb això s'estableixen les següents línies estratègiques:

- Formació de l'equip humà i de l'alumnat en els plans d'emergència i evacuació del centre (acollida equip humà i alumnat). Sensibilitzar en el respecte al medi ambient.
- Millorar diferents aspectes de seguretat del centre relacionats amb el desenvolupament del procés d'E/A (pla de millora de riscos).
- Millorar diferents aspectes en la seguretat i la higiene en el treball que afecta als

usuaris del centre. (estratègia 3.3 del PE).

Desplegament

Seguretat

El Pla d'emergències es revisa cada any per part de la Coordinació de riscos, amb la supervisió de la direcció, introduint en ell els canvis o millores oportunes.

Es planifica una sessió de formació i difusió del pla d'emergències per a tot el claustre així com simulacres d'evacuació i confinament en coordinació amb el CET i el Plaseqta. El professorat i alumnat d'ES col·labora de forma proactiva en la realització dels simulacres.

Es distribueix i es divulga mitjançant la guia del professor, de l'alumne, l'aula virtual de tutoria i la pàgina web.

Els continguts en aspectes de seguretat i riscos es treballen de forma sistemàtica en els currículums, en el mòdul de prevenció de riscos i amb el professorat específic (procediments).

Es promou i treballa l'objectiu clar de controlar (obligatori dins les aules) que l'alumnat del centre es familiaritzi i incorpori els hàbits higiènics i de seguretat inherents a la seva futura professió (EPs d'AP, dosímetres en ID i RAD, elements de seguretat en CAFEMN, etc.).

S'ha fet una revisió i nova distribució de les funcions i tasques dels responsables de riscos i manteniment en els departaments, supervisats per la coordinadora de riscos.

Les diferents actuacions planificades i desenvolupades estan recollides en el pla de riscos. S'ha fet un acurat inventari de tots els productes amb les fitxes tècniques associades i s'han reclamat a les empreses totes aquelles que mancaven. S'han establert protocols i responsables per al seguiment de les revisions periòdiques i el manteniment preventiu dels aparells.

S'han fet actuacions a nivell d'instal·lacions com la millora de la sortida d'emergències de CAI, canvi de finestres en l'edifici D, modificació del magatzem d'IP i canvi de paviment dels passadissos C.

Es disposa des de fa dos anys de DEA per a realitzar SVB i s'ha realitzat formació de personal del centre en el seu ús (en total 50 hores de formació a 40 persones).

Es disposa de protocols d'actuació davant d'accidents escolars (alumnat) i laborals (professorat/PAS) que són informats a tot el claustre i PAS en els primers dies de setembre i a través de la guia del professor/a.

Respecte als accidents escolars s'està coordinat amb el servei d'infermeria del CET.

S'informa al PAS dels riscos associats al seu lloc de treball en el moment de l'acollida.

Es disposa d'un procediment per registrar internament tots els incidents/accidents i actuar amb mesures correctores si s'escau.

Medi ambient

Amb la col·laboració proactiva del claustre, és important per al centre sensibilitzar els grups d'interès en els aspectes de seguretat, medi ambient, sostenibilitat i solidaritat.

A través de les guies de l'alumne i del professorat, el treball en les sessions de tutoria i el web es cobreix la tasca de difusió.

Derivat dels nostres valors i de la qualificació com Escola verda es planifiquen i realitzen activitats de formació i campanyes de sensibilització al voltant dels recursos ambientals i la importància de preservar-los:

- Recollida selectiva de vidre, plàstic, piles, paper, elements informàtics i material orgànic.
- A les sales de professors i a la secretaria del centre es disposa d'un contenidor de plàstic per a la recollida de gots de plàstic.
- Projectes de sensibilització i participació en el sosteniment ambiental (cultura de l'aigua, d'aliments) amb participació voluntària de professorat i col·laboració de l'alumnat del cicle de salut ambiental.
- Està implantat el consum responsable del paper amb la utilització de l'aula virtual i del correu electrònic, així com del consum responsable de fotocòpies.

Gestionem la correcta eliminació de residus tòxics i perillosos i la recollida selectiva dins dels paràmetres d'actuació marcats legalment.

Avaluació i revisió

El pla d'emergències és revisat cada any, des del curs 2011-2012, per part de la coordinació de riscos i amb la supervisió de la direcció, introduint en ell els canvis o millores oportunes. En el mateix període s'ha fet una formació anual per a tot el claustre a l'inici de curs.

Les deficiències detectades en els simulacres es comuniquen a serveis territorials i s'actua sobre tot allò que està a l'abast de la direcció del centre.

Es fa revisió a través de les reunions periòdiques de la coordinació de riscos amb la direcció del centre per fer-ne el seguiment de les actuacions planificades.

Les actuacions realitzades i el seu grau d'assoliment queden recollides en el pla de millora de riscos i en la memòria elaborada per la coordinadora.

Els resultats d'avaluacions de riscos realitzades per part del Departament ens aporten informació i oportunitats de millora.

Hem tingut dos incidents relacionats amb aquest apartat sobre els que s'ha actuat amb total celeritat i efectivitat i que han servit per millorar els diferents aspectes relacionats amb riscos.

3.4 Informació i coneixement

Enfocament

Els quadres d'informació i coordinació establerts en el centre han de permetre obtenir informacions diverses, dades numèriques a través d'indicadors i informació qualitativa per millorar el nostre servei.

El model de lideratge implantat considera fonamental que tot el professorat s'integri en la cultura del canvi i la innovació, que ajudi a atraure i assimilar coneixement nou que permeti mantenir i millorar l'acció educativa.

Desplegament

Els principals quadres de recollida d'informació per al comandament són la MAC (amb aportacions dels departaments i les coordinacions), el manual d'indicadors dels processos, el QCiA del PE i els indicadors d'inspecció.

Aquests resultats es donen a conèixer en consell de direcció, claustre i consell escolar.

El coneixement dins del centre es comparteix a través de diferents canals: en les reunions ordinàries, en el disseny de les concrecions curriculars i l'harmonització, en l'espai de bones pràctiques de l'aula virtual i en el dia a dia entre els professionals.

I en bona mesura amb la formació a cost zero per part de membres de l'equip directiu, coordinacions (pedagògica, FCT, mobilitat, informàtica, qualitat) i responsables de projectes (moodle, orientació, innovació, etc.).

Una font important de coneixement i benchmarking ve de la participació de persones de l'equip directiu i coordinacions en xarxes que organitza el DE (PQiMC, FP Dual, InnovaFP).

La participació en projectes d'innovació permet també la captació de coneixement, sovint nou, així com en alguns casos, recursos econòmics (exemples satisfactoris pel centre han estat els projectes d'innovació convocats pel *Ministerio de Educación* i el projecte "Health and beauty").

Les estades formatives del professorat serveixen perquè hi hagi una actualització dels procediments i per adquirir coneixement que es genera en les empreses. Així com la participació de professorat en les sessions que convoquen per als seus professionals (EMS, IP).

A nivell de secretaria es genera la transferència de coneixement mitjançant l'espai compartit de documentació, la guia de secretaria on estan recollits tots els procediments i les reunions periòdiques entre la secretària i les auxiliars administratives.

L'institut col·labora així mateix en la difusió del coneixement en el seu entorn: aportant assessorament per altres centres que inicien ensenyaments de les nostres famílies (AAFE, CAI, EE), mitjançant les persones del centre que actuen de coordinadors en xarxes, a través del professorat que canvia de centre i s'emporta coneixement (HB a Reus, PER a Reus) i compartint bones pràctiques amb altres instituts.

Les xarxes socials i el web són un altre dels canals que té el centre per difondre i compartir

el seu coneixement (documents estratègics a l'abast en la web i difusió de projectes i activitats diàries en l'apartat de notícies). Val la pena senyalar l'impacte que tenen algunes iniciatives del professorat com el facebook d'imatge personal en aquesta difusió.

Avaluació i revisió

La memòria anual del centre s'ha convertit en element fonamental en la recollida de la informació de l'activitat del centre. Durant un procés d'adaptació i millora s'ha aconseguit aglutinar la informació generada, segmentada per processos.

Des d'un punt de vista descriptiu recull el dia a dia del curs escolar ja que s'afegeixen les memòries de les diferents unitats organitzatives i càrrecs, els aspectes organitzatius en quant a recursos (humans i econòmics), instal·lacions, presència en la societat i altres.

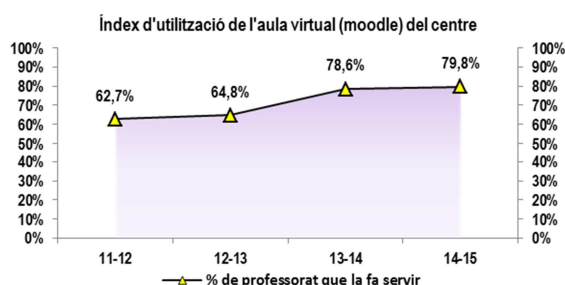
També disposa de la informació de mesura dels processos a través dels indicadors i dels resultats estratègics.

Per últim l'anàlisi i revisió de les dades dona com a resultat el pla de millora, base per a confeccionar el nou pla anual a desenvolupar el següent curs.

Destacar que ha estat valorada com a punt fort tant en auditories internes com externes, pel seu format i per la informació que conté. L'empresa auditoria ens va reconèixer que constitueix l'autèntica evidència de la revisió per la direcció del nostre sistema de gestió.

Un altre font per aglutinar coneixement i que evidencia la implicació en el canvi per part del professorat és l'aula virtual del centre. S'observa com ha evolucionat positivament el seu ús com a mitjà per a l'activitat docent.

Això ha provocat que l'alumnat el reconegui com una eina docent més i l'utilitzi com element d'intercanvi de coneixement i informació.



Punts forts i àrees de millora

Punts forts

- Pla de manteniment, consensuat amb Gerència del CET (amb objectius anuals), flexible en quant a noves oportunitats.
- Creació de nous espais (aules/tallers)
- Dotació dels tallers en general.
- Dotació en aules d'informàtica (per ser un centre d'FP sense cicles d'informàtica).
- Programes informàtics (farmàtic, planificador dosimètric).
- Projecte Escola verda.
- Fitxes de seguretat dels productes.
- Guies (professorat, alumnat, secretaria, FCT).
- Memòria anual del centre per processos,
- QCiA i resum d'indicadors.
- Web del centre, facebook IP.

Àrees de millora

- Avançar el disseny del pressupost enfocat a despeses relacionades amb innovació.
- Disposar de radars tecnològics més sistematitzats i amplis.
- Avançar en establir criteris d'estalvi energètic.
- Incentivar que hi hagi més transmissió de coneixement entre les famílies professionals.

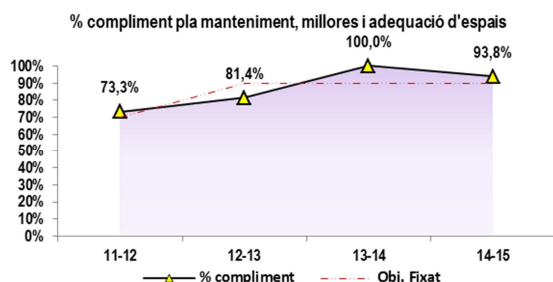
Indicadors descriptius

A continuació es presenten alguns dels indicadors que recolzen el contingut exposat en els diferents apartats d'aquet eix.

% compliment activitats del pla de manteniment

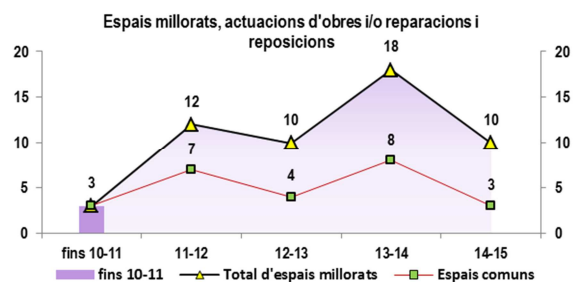
Número d'espais millorats

Tendència: ●



Anàlisi: tot i l'increment del nivell d'exigència en l'objectiu fixat (90%) s'aconsegueix mantenir-lo per sobra.

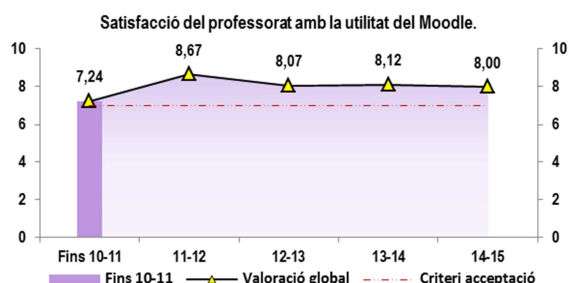
Tendència: ●



Anàlisi: el gràfic presenta la ferma decisió de la direcció per realitzar millores en els espais del centre.

Satisfacció professorat amb la utilitat del moodle

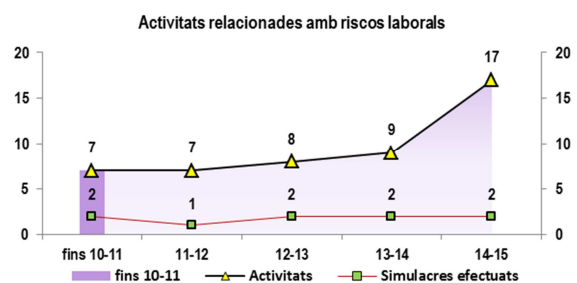
Tendència: ●



Anàlisi: l'ús de l'aula virtual s'ha generalitzat i ha esdevingut una eina fonamental en la transmissió de coneixement.

Activitats realitzades en l'àmbit de riscos

Tendència: ●



Anàlisi: es desenvolupa el pla de millora de riscos laborals on s'observa un increment de les activitats realitzades.

Altres enfocaments aplicables	Com es despleguen	Quin resultat obtenen
Criteris de responsabilitat social en la política pressupostària	Ajuda als alumnes amb dificultats econòmiques. No augmentant les quotes de matrícula dels alumnes.	Contribuïm al benestar de famílies que ho necessiten.
Aliances	Sent proactius en la recerca d'oportunitats	Equipaments a millor preu o cedit
Recerca de recursos per augmentar la dotació econòmica	Projectes d'innovació o serveis d'FP (Joves per l'ocupació, Acredita't).	Augmentar els recursos per aplicar-los a equipaments.
Promoure la implicació del claustre en manteniment i riscos	Creació comissió de manteniment i riscos	Major eficàcia i control dels riscos en aules i tallers.
Difusió interna de bones pràctiques	Detecció per part de l'ED o caps, difusió a través del claustre i moodle	Generalització a tot el claustre de bones pràctiques
Participació del professorat en xarxes del DE	El centre participa en totes les xarxes del DE que estan alineades amb el seu PEC	Coneixement, oportunitats pel centre i benchmarking.

Interacció amb els grups d'interès i l'entorn (EIX 4)

Introducció

Els principals grups d'interès (que no els únics) del nostre institut són els alumnes, les seves famílies i les empreses.

Per a nosaltres la veu dels alumnes és fonamental i per això s'estableixen tots els canals possibles per recollir-la, donar-li resposta i tenir en consideració les seves opinions i aportacions.

L'altre gran grup són les empreses. Són vitals per a poder desenvolupar el mòdul d'FCT i aliats indispensables per realitzar projectes com l'FP Dual, transferència del coneixement, cessió de material i equipaments i tot tipus de projectes compartits.

4.1 Orientació als grups d'interès

Enfocament

Es recull la veu dels grups d'interès i es fan les modificacions necessàries, sempre que puguin implementar-se, per tal d'adaptar-nos a les seves necessitats, demandes i/o interessos.

Es vetlla perquè tant els alumnes i famílies com les empreses tinguin al seu abast la informació necessària sobre orientació, aprenentatge i els diferents serveis del centre.

Desplegament

Mitjançant els diferents canals (tutories, departaments, bústia de queixes, enquestes, reunions formals i informacions no formals) es recullen les diferents necessitats dels nostres grups d'interès i es dona resposta a totes aquelles que són significatives i es poden atendre.

El centre disposa d'una completa carta de serveis aprovada el juny de 2014 en la qual, a més de la informació general, estan especificats els serveis que el centre ofereix.

Alumnat

Les principals línies d'actuació per atendre les seves necessitats que ha implementat el centre són:

1. Pels alumnes que treballen o que tenen persones al seu càrrec s'ofereix la modalitat semipresencial.
2. Alumnes d'ensenyaments esportius: modalitat semipresencial per a tots els grups i horari acordat, amb la majoria del grup, en el cas de tercer nivell.
3. Treballadors del sector del transport sanitari: s'ofereixen adaptacions curriculars, matrícula parcial, oferta d'assessorament i reconeixement de l'experiència professional, oferta de formació directa dins del pla de formació de l'empresa amb reconeixement acadèmic.
4. Antics alumnes del CFGM de Caracterització que s'incorporen al CFGS Caracterització i maquillatge professional: es dissenya una distribució curricular adaptada perquè puguin, en un sol curs escolar, obtenir la titulació de grau superior.

Empreses

Dins del grup d'interès constituït per les empreses, podem parlar de dos de diferents que poden ser coincidents en alguns casos:

- Les empreses d'FCT són vitals per portar a terme el procés clau d'E/A. Des de fa uns anys ens movem al voltant de més de 1000 convenis per curs escolar, xifra que serveix per fer-se una idea clara de l'impacte que tenen en la nostra missió.
- La resta d'empreses i totes les institucions amb les que es manté algun tipus de relació, conveni o acord de col·laboració amb el centre:
 - Empresa STS Ambulàncies Reus: es participa en els programes de formació dels treballadors i organització de proves d'accés específiques.
 - Sector de la perruqueria i imatge personal: FP Dual.
 - Sector de farmàcia: FP Dual amb conveni amb el Col·legi Oficial de Farmacèutics de Tarragona.
 - Escola Solc: jornades esportives per a discapacitats.
 - Pla d'entorn del Tarragonès: xerrades de dietètica a les AMPES.
 - INS Collblanc: programa Activa't, participació crèdit síntesi DIE.
 - Associació de fotògrafs de Tarragona: acord de col·laboració per fer reportatges fotogràfics i convenis d'FCT (maquillatge i caracterització).
 - Socis europeus per als projectes de mobilitat. Es facilita establir relacions amb institucions i empreses a Catalunya per als seu alumnat.
 - InnovaFp: acords per a projectes relacionats amb la innovació i la transferència de coneixement (Kaboga SL produccions audiovisuals, INS Escola d'Hoteleria i Turisme de Cambrils, Nit d'artistes).

Famílies

Donat que la majoria del nostre alumnat és major d'edat i que els ensenyaments són postobligatoris els pares i mares representen un col·lectiu numèricament poc rellevant com a grup d'interès, però que no descuidem, ja que aquells que s'impliquen ho fan amb convenciment i volen bons resultats.

Es realitza reunió d'acollida a la qual es convoquen tots els pares dels alumnes, tot i que hi assisteixen, sobre tot, els pares d'alumnes menors d'edat.

En el desenvolupament de l'acció tutorial els tutors mantenen canals oberts de comunicació amb les famílies. Tot i no ser normatiu, el centre ha establert una hora no lectiva al tutor de CFGM per atendre, entre altres, a les famílies.

Departament d'Ensenyament

Tot i ser el nostre òrgan rector també constitueix, segons el nostre parer, un altre grup d'interès rellevant pel centre. Fora del procés clau d'Ensenyament/Aprenentatge (però sovint íntimament relacionat) apareixen requeriments per a col·laboracions en diferents processos.

A més alguns dels projectes i serveis cada cop són més demanats per la societat i el nostre entorn i volem posicionar-nos amb una actitud proactiva. Per això hem remodelat el nostre mapa de processos per incloure serveis de formació professional més enllà de l'FP inicial.

Els principals processos en que intervé i col·labora el centre són:

- Jornades tècniques de l'IOC, actualment del CFGM Cures auxiliars d'infermeria.
- Proves d'accés a grau mig i superior.
- Proves d'accés específiques d'ensenyaments esportius.
- Proves d'obtenció de títols (actualment del títol d'emergències sanitàries).
- Acredita't
- Servei d'assessorament i reconeixement de l'experiència professional.
- Elaboració de currículums LOE.
- Formadors en assessorament i reconeixement de l'experiència professional.
- Elaboració de materials pel IOC.

Avaluació i revisió

Per donar resposta a algunes de les demandes i necessitats manifestades per l'alumnat, (alhora que es fa un ús proactiu de les mesures flexibilitzadores) s'ofereixen crèdits en modalitat semipresencial al centre. Portem 3 cursos oferint més de 80 crèdits en aquesta modalitat.

Pel centre és molt important mesurar el nivell de confiança de les empreses amb les quals es manté una relació molt estreta per realitzar l'FCT. Les dades que s'obtenen del nivell de confiança de les empreses són aclaparadores (per sobre d'un 98% els últims 3 anys).

Les queixes es resolen amb rapidesa i eficiència com així ho demostra l'indicador que mesura el temps mitjà de resposta, que actualment està al voltant de 5 dies.

El centre mesura la veu dels grups d'interès sobre els que es realitza el servei (alumnes i famílies) o que intervenen en ell (empreses FCT) i intenta que estiguin satisfets. A partir del curs 2012-2013 la dada de satisfacció de les empreses és superior a 8,4 punts i la de famílies està per sobre de 8,2 punts.

4.2 Aliances

Enfocament

Sota la premissa "guanya-guanya" l'institut cerca establir aliances amb empreses i institucions que comparteixin valors i compromisos amb l'objectiu de generar projectes que beneficiïn ambdues parts.

Les empreses d'FCT mereixen una atenció especial per part del centre. Som curiosos en atendre les seves necessitats i adaptar-nos a la seva disponibilitat en el moment de dissenyar l'FCT.

Desplegament

La direcció del centre, els caps de departament/seminari, la coordinació d'FCT i els tutors són els principals agents per realitzar la detecció/identificació d'empreses i/o institucions que poden ser susceptibles d'esdevenir una aliança per l'institut.

Per fer la concreció efectiva de l'aliança primer s'estableixen els termes en que es vol col·laborar i després es formalitza a través d'un acord de col·laboració. En alguns casos, però, l'acord de cooperació és tàcit.

Conscients de que la principal aliança del centre són les empreses de l'FCT es va duplicar la coordinació d'FP per atendre millor les necessitats i la gestió d'aquest mòdul. Així també es van introduir diferents aspectes dins del PE per fer visible el nostre reconeixement a aquestes empreses (cartes d'agraïment, certificats de reconeixement, invitació a jornades del centre).

A banda de les empreses amb l'FCT, es presta especial atenció a totes aquelles empreses i institucions que comparteixen valors del centre (com la solidaritat, el respecte al medi ambient i el compromís social) i amb les quals es poden realitzar projectes i col·laboracions.

Els principals beneficis que el centre aconsegueix amb les seves aliances són:

- Projectar l'institut més enllà del sector educatiu i fer-lo més visible en el món socioeconòmic del nostre entorn (transport sanitari, farmàcia, sindicats, ajuntament).
- Millorar la inserció laboral dels alumnes (FP Dual en DIPER i FARM).
- Situar les activitats d'aprenentatge en un entorn més real (InnovaFP, Activa't).
- Aconseguir recursos materials i tecnològics per l'institut (ambulància, material laboratori per A-L10, material de citologia, equipament de radiologia).
- Posar a l'abast del centre procediments actuals i de difícil adquisició per a un centre educatiu (demostracions de cases comercials d'imatge personal).
- Aconseguir formació per a l'equip humà (estades en empreses per al professorat, Xarxa-farma, SEM).
- Fer transferència de coneixement (Universitat Rovira i Virgili, SEM).

El centre per la seva part ofereix a les empreses cessió d'espais, adaptacions curriculars pels seus treballadors, organització de proves específiques, borsa de treball de futurs professionals, alumnat en pràctiques o en FP Dual i llocs de pràctiques de Màster/Pràcticum per a la universitat, entre d'altres.

Avaluació i revisió

L'avaluació i revisió de les empreses d'FCT es realitza a través de la tasca dels tutors de pràctiques i de les coordinadores d'FCT. En el procés d'avaluació i homologació de les empreses es constata un alt percentatge d'empreses homologades any rere any (per sobre del 90%).

Respecte als convenis subscrits entre el Departament d'Ensenyament i les empreses, existeix una comissió de seguiment d'aquests convenis que es reuneix periòdicament per revisar i avaluar el conveni. Fruit d'aquesta avaluació s'ha modificat la distribució curricular de l'FP Dual en FARM pel curs 16-17.

Respecte als acords subscrits entre l'institut i diverses empreses, es mantenen mentre hi hagi un benefici per ambdues parts i no sorgeixin incidències ni discrepàncies, amb una mitjana de vigència de tres anys per a les renovacions.

La implicació del claustre, des de professorat fins a la direcció, permet identificar noves oportunitats en qualsevol moment. D'aquesta forma en els últims cursos s'ha obtingut la cessió d'equipament d'imatge pel diagnòstic, entre d'altres.

4.3 Responsabilitat social

Enfocament

El centre estableix l'estratègia de potenciar la responsabilitat i cooperació dels alumnes, concretat en l'activitat de mantenir i potenciar l'escola verda com element aglutinador d'activitats per fomentar la solidaritat, la cooperació i el respecte al medi ambient.

Desplegament

Les actuacions es canalitzen fonamentalment a través del grup de professorat que gestiona el programa d'Escola verda i mitjançant l'activitat comentada del PE (activitat 1.1.2).

Gràcies a aquestes actuacions cada curs escolar el centre col·labora en determinades accions que ja són tradicionals com:

- La campanya de recollida d'aliments per a Càrites.
- La campanya de sensibilització de la Marató de TV3.

- Campanya per la recaptació de diners per a alguna ONG (Metges sense fronteres, Associació d'afectats per la Hipoteca, ACNUR).

El cicle de salut ambiental és un dels dinamitzadors d'aquest àmbit agafant responsabilitats curriculars relacionades amb el medi ambient.

Al llarg del curs es planifiquen altres actuacions recollides en el pla anual d'Escola verda, incloses anteriorment en la Setmana d'Escola verda i actualment dins de les Jornades de salut, benestar i lleure.

El centre també pren la iniciativa en aquest àmbit i fa activitats de responsabilitat social pròpies i d'altres en col·laboració amb entitats externes:

- La direcció i els equips docents donen resposta a situacions especials d'alumnes desfavorits econòmicament donant facilitats a les famílies per pagar les quotes de matrícula o d'adquisició de material didàctic.
- Es cedeixen espais propis a entitats externes (camps de futbol al club de rugbi).
- En els estudis d'activitats físico-esportives, dintre dels crèdits de discapacitats d'ambdós nivells (mitjà i superior), es treballa, com activitat curricular assentada, la dinamització esportiva amb els alumnes discapacitats de l'Escola Solc.
- Servei "espai menjador", de cessió d'un espai condicionat per a l'alumnat del centre.

Un servei afegit per al nostre alumnat i les empreses col·laboradores és la borsa de treball que publicitem entre ambdós col·lectius perquè en facin ús. Tot i no poder ser demostrable quantitativament, continuament ens arriba el *feed-back* d'alumnes que han estat contractats fruit d'aquestes aliances.

Avaluació i revisió

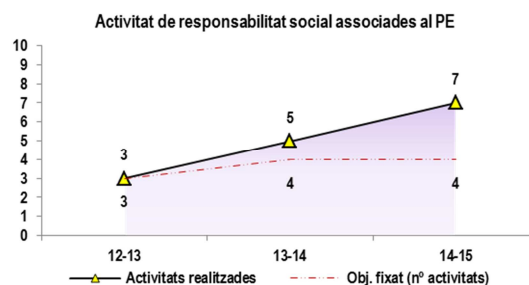
L'avaluació de les activitats de responsabilitat social relacionades amb l'estratègia de potenciar la responsabilitat i cooperació dels alumnes es quantifica a través dels indicadors inclosos en el PE.

Cada curs es planifiquen un nombre mínim d'activitats a desenvolupar. Al llarg dels 3 cursos d'implementació de l'actual PE s'ha produït, fins i tot, un increment del nombre d'activitats planificades en els dos últims anys.

A més a més, es fa una valoració qualitativa de les Jornades de salut, benestar i lleure que com a iniciativa pròpia es va engegar el curs 2012-2013 i de les activitats desenvolupades.

Tant aquest balanç de les Jornades com el detall de les accions portades a terme queden recollides en la memòria anual de centre, a través del resum que realitza la persona responsable, incloent una valoració i anàlisi qualitatiu de l'assoliment d'objectius i una previsió d'accions pel curs següent per cobrir les inquietuds del centre i aprofitar oportunitats que s'hagin explorat.

De tot això es fa difusió i es fa partícip a la comunitat educativa i a la societat en general a través de la pàgina web del centre.



4.4 Innovació

Enfocament

Des del segon any del PE anterior (2008-2012) s'ha mantingut una estratègia relacionada amb la innovació en l'FP. En l'actual PE (2012-2016) aquesta estratègia està dintre de l'objectiu principal de millorar els resultats acadèmics.

Tot i que som conscients que és difícil treballar aquest apartat hem desenvolupat activitats encaminades a la seva potenciació. L'equip humà del centre és un clar actiu en quant a promoure i participar en activitats d'innovació, contribuint a millorar la imatge del centre i a la motivació personal del professorat en la realització de la seva tasca docent.

Desplegament

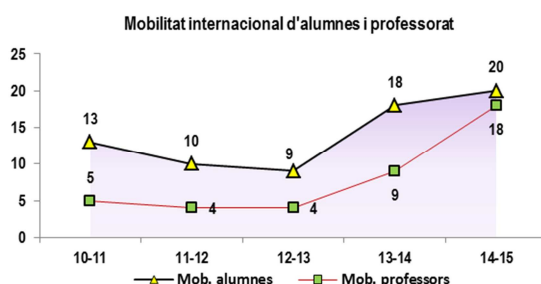
Les actuacions relacionades amb la innovació en el procés d'E/A constitueixen un pas decidit per tal d'anar més endavant en la realització de la tasca com a docents

Una de les principals fites aconseguides pel centre en els últims anys ha estat la implementació de l'FP Dual en dos dels seus cicles formatius: DIPER i FARM, essent centre pioner de Catalunya en la implementació d'aquesta modalitat en petites empreses. Les actuacions han estat planificades dins del PE 12-16 i han comptat amb el recolzament de professorat i sector empresarial respectiu.

Un altre apartat sobre el que s'està apostant estratègicament de debò és la mobilitat internacional per l'aprenentatge.

Tot i que el nostre centre ja tenia una història prèvia de mobilitat en l'actual PE s'ha dissenyat una activitat pròpia per la mobilitat internacional i se li ha donat rellevància, fins i tot organitzativa, al associar-se, també, la creació de la coordinació de mobilitat.

A més a més, la coordinadora del centre ho és també de la xarxa del DE d'aquest àmbit de Tarragona i Lleida. S'està potenciant la participació tant en projectes K1 (nous socis a Gal·les, Holanda, Finlàndia) com K2 (H&B, Logged-on, Horses).



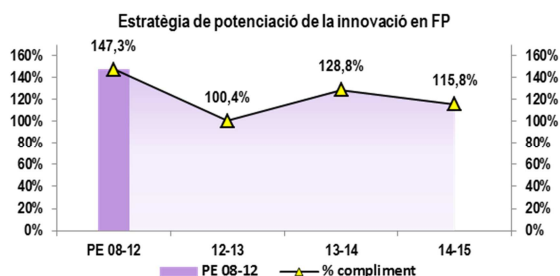
Una altra línia per la que s'aposta són els projectes d'innovació associats a empreses-institucions dins del marc del projecte InnovaFP. Suposa assessorament i un impuls per formalitzar projectes que el centre ja realitzava i trobar-ne de nous amb valor afegit per l'alumnat com la col·laboració en la pel·lícula 1714 o les activitats amb l'Escola d'hoteleria de Cambrils.

A banda, l'institut també busca la innovació en els processos de gestió i suport i en aquesta línia ha implementat un sistema informatitzat exclusiu i fet a mida encaminat a optimitzar el procediment de guàrdies inclòs en el procés clau d'E/A (software ISOtools). S'ha informatitzat completament el servei de guàrdies del professorat permetent actuar de manera immediata sobre les hores de guàrdia per donar un servei més immediat i efectiu.

Es va coordinar juntament amb l'Institut Giola un projecte d'innovació centrat en el benchmarking, que va agrupar 19 centres (13 de Catalunya) d'arreu d'Espanya i dos empreses dedicades a la consultoria i la gestió de la qualitat i l'excel·lència (ISOtools i Auren), per a l'elaboració d'una plataforma de benchmarking rigorós i d'intercanvi de bones pràctiques. Actualment es treballa per donar continuïtat a aquest projecte a través de Qualicat.

Avaluació i revisió

De l'estratègia relacionada amb la potenciació de la innovació en FP es disposa d'un històric acumulat de 6 anys (3 de cada pla estratègic en el que s'ha implementat).



Al llarg de tot aquest temps s'ha aconseguit mantenir els percentatges de compliment per sobre del 100% i la majoria de cursos, a més a més, d'una manera molt folgada.

Fins i tot, va ser arran de la dada obtinguda el darrer curs del PE anterior (217,68% d'acompliment) quan vam decidir penalitzar els resultats mal previstos a la planificació (tan per bons com per dolents) i vam establir uns intervals d'ajust pels objectius fixats (+/- 20%) (eix 1.2).

Aquesta és la causa de la tendència negativa que mostra la gràfica però que nosaltres li donem un gran valor afegit de bona planificació, donat que només en un curs s'han sobrepassat els límits de planificació fixats.

Punts forts i àrees de millora

Punts forts

- FP Dual en petita empresa.
- Projecte de mobilitat internacional.
- Activitats d'orientació als grups d'interès.
- Diversificació de les col·laboracions amb diferents empreses i institucions.
- Accions consolidades de RSC.
- Aplicatiu innovador de gestió de guàrdies.
- Jornades de salut, benestar i lleure.

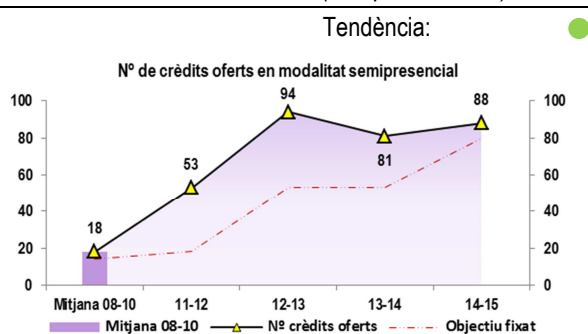
Àrees de millora

- Aprofundir en algunes aliances que actualment només són FCT.
- Crear, valorar i mantenir la cultura del canvi i la innovació.
- Aprofundir i ampliar les col·laboracions amb la URV.

Indicadors descriptius

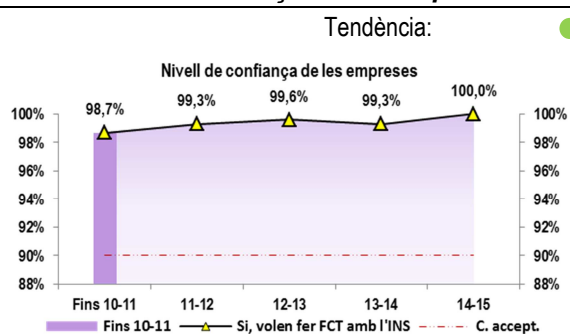
Mostreig d'alguns indicadors que recolzen el contingut dels diferents apartats d'aquet eix.

Atenció a l'alumnat (semipresencialitat)



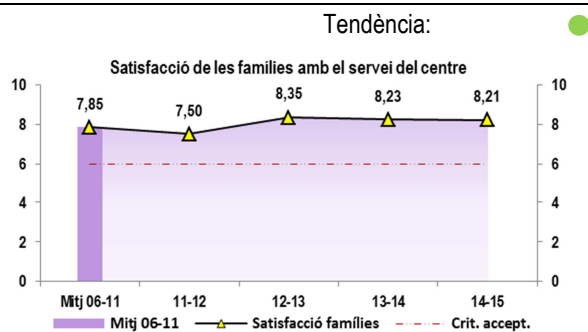
Anàlisi: és la iniciativa que més bons resultats ha obtingut. Fins i tot fet previsions molt optimistes quasi sempre s'han superat.

Nivell de confiança de les empreses



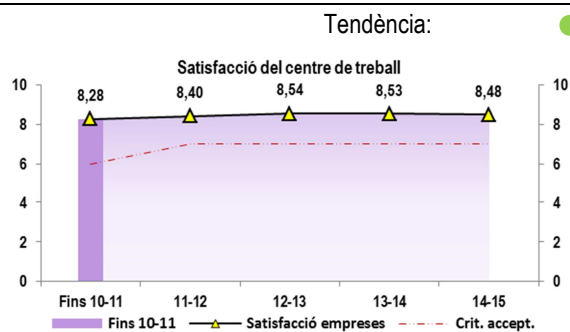
Anàlisi: és clar que les empreses que col·laboren en l'FCT (més de 400 per curs) coneixen i confien en el nostre treball.

Grau de satisfacció amb el centre (famílies)



Anàlisi: A través de l'acció tutorial i de l'esforç per fer més visible el centre en l'entorn i en la societat en general s'han millorat els resultats de satisfacció dels principals grups d'interès externs.

Grau de satisfacció amb el centre (empreses)



Altres enfocaments aplicables	Com es despleguen	Quin resultat obtenen
Augmentar la informació pels usuaris externs.	Creació i divulgació de la carta de servei.	Disposem d'una eina que recull tots els serveis de forma abreujada.
Reforçar la imatge del centre en l'entorn per enfortir aliances.	Participació en fòrums (Ensenyament, sindicats, Ajuntament Tarragona, altres).	Donar major visibilitat al centre, enfortir aliances.
Difusió de les activitats a l'apartat de notícies del web.	Es promou entre el professorat-coordinadors la publicació de notícies.	Major informació i confiança en el centre per part dels usuaris.
Ús de l'anglès a l'aula.	Incorporació de continguts curriculars en anglès.	Augment de crèdits/UF en les que s'incorpora l'ús de l'anglès.

Prestació del servei d'E/A (EIX 5)

Introducció

La missió del professorat és desenvolupar les capacitats i competències professionals de l'alumnat per facilitar la continuïtat al món educatiu i/o la seva inserció laboral.

Per tal d'assolir aquest objectiu el centre ofereix una formació de qualitat, planificada, coordinada, actualitzada i flexible per adaptar-la a les necessitats de l'alumnat, famílies, empreses i DE (eix 4.1). Amb un valor afegit, al nostre servei, mitjançant les aliances claus per fer l'FCT (eix 4.2), que dona resposta i entoma les línies d'actuació de l'Administració (FP Dual, mesures de flexibilització de l'FP) i incorpora informació i coneixement innovador.

En aquesta missió d'educar, formar i orientar l'alumnat, el centre està enfocat a:

- Donar resposta a les necessitats de l'alumnat a través d'un pla d'acció tutorial integral i flexible al que s'ha prestat especial atenció.
- Potenciar el treball en equip per la millora de resultats educatius.
- Desenvolupar projectes pedagògics innovadors.

En l'actual PE l'objectiu amb més pes (60%) està dirigit a la millora dels resultats, no únicament quantitativament sinó donant resposta a les necessitats de l'alumnat, assolint bons nivells de satisfacció dels grups d'interès implicats i millorant els diferents processos relacionats sobretot amb l'E/A.

5.1 Identificació de necessitats educatives

Enfocament

Les fonts d'identificació de les necessitats educatives són diverses: els requeriments dels currículums dels CCFF, les directrius del DE, la veu dels alumnes recollida en l'acció tutorial i en les enquestes, la valoració dels resultats educatius, la bústia de queixes-suggeriments i l'opinió de les empreses. A partir d'aquí el centre pren mesures per facilitar l'aprenentatge a l'alumnat.

La implicació i participació dels departaments ens permet identificar aquestes necessitats per traslladar-les, desplegar-les i donar resposta en les concrecions curriculars i en les activitats a l'aula.

Desplegament

Els currículums dels cicles formatius són la base per a realitzar el disseny curricular, el centre hi aporta els més de 25 anys d'experiència.

Les necessitats dels alumnes es recullen en l'acollida, en les sessions de tutoria, en les reunions d'equips docents, mitjançant les enquestes de satisfacció i valorant els resultats educatius. De les necessitats detectades s'han establert projectes com adaptacions curriculars molt personalitzades i la semipresencialitat.

Enfocats en la millora del servei, l'institut estableix diferents mecanismes com per exemple actuar sobre els grups o cicles amb resultats no satisfactoris per capgirar la situació.

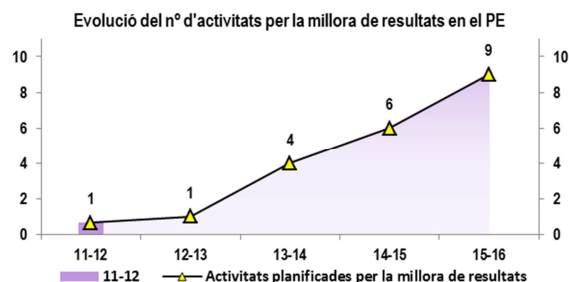
La direcció aposta perquè la reflexió i les actuacions es liderin des del departaments i equips docents i per això promou decididament que aquests òrgans fixin resultats a assolir, planifiquin estratègies, les apliquin i facin l'anàlisi i valoració posterior dels resultats educatius.

S'ha constatat que els resultats menys satisfactoris estan concentrats en cicles de grau mitjà, mentre que en els cicles de grau superior, tot i detectar-se una lleugera baixada de resultats, es mantenen en nivells adequats.

Després d'un primer anàlisi s'han identificat els cicles on els resultats i les tendències són baixos (CAFEMN, CAI, EPD, FARM i PER). El professorat implicat mitjançant equips de millora estableix estratègies per mirar de capgirar aquest situació.

Les accions més rellevants que s'ha posat en pràctica són:

- Realitzar canvis organitzatius amb intenció pedagògica: adaptacions curriculars, matrícules parcials i semipresencialitat (alumnes que treballen o tenen cura de fills).



- Revisar els continguts que ha de rebre l'alumnat en els cicles de PER i DIPER.
- Elaboració de dossiers de les matèries compartides per diferents professors/es per tal d'harmonitzar totalment els continguts i compartir el coneixement.
- Motivar l'alumnat donant més rellevància a la part procedimental a través de nous enfocaments dels cicles com l'FP en alternança Dual en FARM.
- Potenciar el reconeixement extern de l'alumnat, promovent l'assistència a certàmens i la participació en premis.
- Engrescar l'alumnat a través de projectes d'innovació.

La veu de les empreses es té molt en compte en quant a l'organització del mòdul d'FCT, de forma que s'atén a la disponibilitat dels llocs de pràctiques, alhora que s'assegura la qualitat que volem en aquest mòdul. Hi ha gran variabilitat en horaris i distribucions de l'FCT per l'adequació del centre a les necessitats de les empreses.

Un dels darrers esforços ha estat la implementació de l'FP Dual en dos dels nostres cicles, essent el nostre centre un referent en l'FP Dual en petites empreses. Un altre és la col·laboració del centre en la formació contínua i altres serveis amb les empreses del transport sanitari.

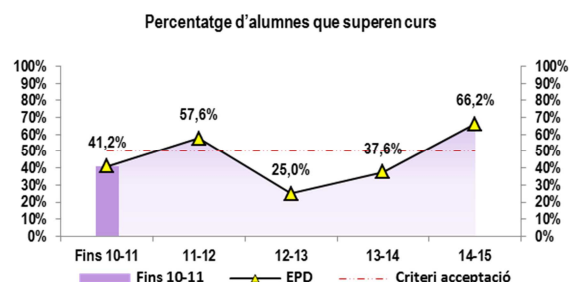
Avaluació i revisió

El centre, des del curs 2010-2011, ha posat en marxa 14 equips de millora per donar resposta, en l'acció formativa, a les necessitats identificades. Per exemple, s'han realitzat canvis metodològics, d'organització baixant la ràtio de grups-classe i unificació de continguts.

De l'anàlisi dels indicadors d'E/A i del benchmarking fet (PQiMC, inspecció) es va prendre la decisió d'actuar sobre les mancances detectades per, entre d'altres objectius, redreçar els resultats insatisfactoris en alguns cicles de GM.

Un cop aplicades les actuacions al llarg dels darrers cursos podem concloure, tot i la divergència de dades i tendències entre cicles, que s'ha produït una baixada de resultats insatisfactoris i una millora d'alumnat que supera curs, destacant el CFGM d'EPD on s'ha aconseguit revertir clarament la tendència negativa.

Respecte als resultats en els CFGS (els més nombrosos en el centre) es va constatar que no era necessari prendre mesures similars a les portades a terme en els de GM donat que els indicadors es mantenen estables i per sobre dels criteris d'acceptació establerts pel centre.



5.2 Disseny, planificació i metodologies

Enfocament

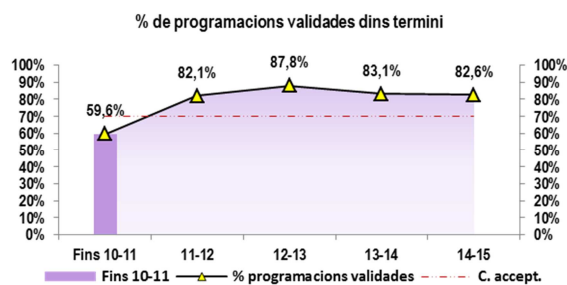
El disseny, la planificació i la revisió de les distribucions curriculars dels ensenyaments del centre es realitzen de forma sistematitzada, en el qual té una gran importància l'assegurament a inici de curs de que tots els ensenyaments estiguin planificats i per tant es disposi de la documentació que així ho acrediti.

El disseny, la planificació i les metodologies han de donar resposta a les necessitats detectades d'alumnes i empreses.

Desplegament

La confecció de les distribucions curriculars i la seva planificació recau en els departaments que treballen de forma coordinada i consensuada tenint en compte les necessitats abans exposades. Qualsevol membre de l'equip docent/seminari/departament pot identificar i aportar una necessitat de canvi o una oportunitat.

Existeix un procés sistematitzat i informatitzat de validació de les programacions amb un primer filtre de revisió pel cap de departament/seminari i un segon amb la validació final per la coordinació pedagògica. Un cop feta la distribució de crèdits/mòduls es distribueixen les programacions entre el professorat per la seva revisió, actualització, harmonització i posada en el



circuit de validació.

En l'elaboració de les distribucions i concrecions curriculars dels nous ensenyaments es defineixen criteris cabdals pel procés d'E/A com determinar els requisits per realitzar l'FCT i el disseny i distribució del mòdul de projecte.

Sistemàticament des de la direcció es requereix als departaments a realitzar canvis/millors en el disseny/planificació en els següents casos:

- Aparició de nova legislació (des del 2009 han canviat 10 cicles de LOGSE A LOE, l'últim curs 6 títols).
- Assignació de nova oferta formativa (des del 2008 hem assumit 7 ensenyaments nous al centre).
- Implementació d'FP Dual (DIPER i FARM).
- Inclusió de nous projectes de centre o col·laboracions amb altres entitats.

Així mateix per al disseny i la planificació també es determinen les necessitats de formació per al professorat, de professorat especialista, els llibres i el material que necessitarà aportar l'alumne pel seu procés d'aprenentatge.

Es defineixen normes que els departaments consideren necessàries per al bon desenvolupament d'E/A (models a imatge personal, reconeixements mèdics a AFE).

Es trasllada la petició d'obertura de curs en l'aula virtual al coordinador. L'ús de l'aula virtual està totalment estès al centre.

Un aspecte molt sistematitzat, derivat de les concrecions curriculars i en constant optimització, és la distribució de grups i de blocs horaris, que, a més a més, serveixen per acabar d'enllestir aspectes de rellevància per la gestió del centre (quadrar els horaris i el pressupost per exemple).

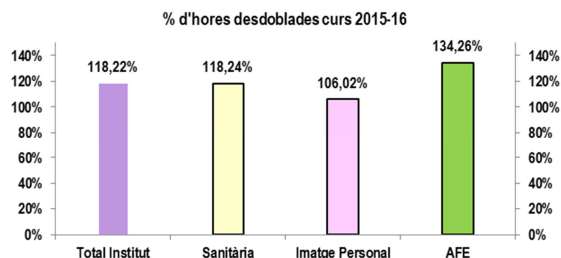
Aquest procés assegura que les concrecions curriculars de cada un dels cicles que han dissenyat els departaments es puguin desenvolupar a les aules tal com han estat pensats.

En el pla anual del centre queda recollida la planificació de les sessions d'avaluació de tot el curs: inicials, trimestrals, finals, extraordinàries i d'incidències. Es planifiquen diverses juntes extraordinàries per l'FCT per atendre les singularitats de cada cicle formatiu.

També es planifiquen les sortides curriculars, tot i que es deixa obert sempre a la possibilitat d'incorporar-ne de noves o bé projectes que suposin un valor afegit per l'alumnat.

En el pla de formació s'inclou la formació continua que necessita el professorat sobre metodologies o innovacions procedimentals a aplicar i que es recullen a través de les desiderades de formació que els departaments lliuren a la coordinació pedagògica.

Respecte a les metodologies, des del pla estratègic s'han impulsat projectes didàctics innovadors per motivar l'alumnat i aconseguir millors resultats.



Avaluació i revisió

En cada sessió d'avaluació es fa un seguiment quantitatiu del compliment de la programació, es comenten les incidències i/o incompliments que, si es troben per sota del 85% de continguts planificats, han de ser justificats i es debaten possibles canvis que vagin millor a l'organització del cicle o de cara a la millora dels resultats acadèmics.

Tots aquests apartats queden recollits en les actes de les juntes d'avaluació juntament amb un document resum, anomenat estadística d'avaluació, dels principals indicadors de rendiment acadèmic (bona pràctica generalitzada des del curs 2009-2010).

A final de cada curs es calculen el compliment i l'ajustament global de les programacions i en el sí dels equips docents es prenen les decisions necessàries respecte als canvis a fer, que

s'aproven i queden recollits com acords en les actes.

L'avaluació de l'eficàcia en el disseny curricular s'efectua a través dels indicadors següents:

- Els resultats educatius (tenint en compte el context del centre i la comparativa amb altres centres de característiques similars, indicadors d'inspecció).
- El compliment i ajustament de les programacions que manté valors estables per sobre del 95% en ambdós casos.
- Percentatge de programacions validades, amb valors superiors al 80% tot i mantenir-se un nivells d'exigència elevats i haver tingut un percentatge de canvis de currículums significatiu.
- Satisfacció de l'alumnat amb els ensenyaments rebuts.

Els esforços del centre per donar un millor servei s'observen a través dels desdoblaments que es fan. D'aquesta manera es rebaixen les ràtios d'alumnes per grup i s'aconsegueix que el procés d'E/A sigui més individualitzat.

En el curs 2015-2016 s'ha arribat a un percentatge del 118,22 % d'hores de desdoblament, és a dir es produeixen més desdoblaments dels estrictament normatius.

5.3 Ensenyament, aprenentatge i avaluació

Enfocament

El centre vol millorar contínuament aquest procés de formació i que en ell estiguin incloses també la transmissió dels nostres valors i la formació a l'alumne en el saber ser i saber estar, continguts ètics transversals que són sempre garantia d'èxit social. Sense oblidar, lògicament, la millora dels resultats.

El centre porta control del seguiment de les programacions, estableix els mecanismes perquè l'alumne no perdi classes a causa d'incidències, imprevistos o absències justificades del professorat, té cura de l'ordre dins de les aules perquè el procés d'ensenyament es desenvolupi de forma adequada i planifica el procés d'avaluació dels ensenyaments.

Desplegament

El professorat imparteix els continguts necessaris per assolir els resultats d'aprenentatge segons les concrecions curriculars i fa el seguiment de la programació, realitzant els ajustaments necessaris per assegurar la transmissió dels continguts.

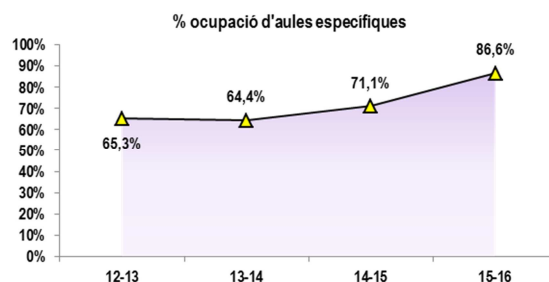
L'alumnat rep durant la primera setmana de classe tota la informació continguda en la programació (continguts, criteris i instruments d'avaluació i/o superació del crèdit/Mòdul/UF) a través d'un format reduït. Tot el professorat desenvolupa aquest requeriment inclòs en la carta de serveis del centre.

A l'inici de curs el tutor elabora els ajustaments curriculars individuals dels alumnes amb matèries pendents. Són especialment importants en tots els graus mitjans per tal d'aconseguir que millorin els seus resultats educatius i en el cicle d'EMS en que hi ha molts treballadors dins del grup ordinari que no cursen totes les UF.

El control d'assistència es realitza a través d'un nou programari recentment adquirit per cercar la màxima adaptació a la complexitat de desdoblaments que es fan en el centre.

En el desenvolupament dels currículums tenen especial rellevància les classes pràctiques on els alumnes han d'aplicar els coneixements teòrics abans de fer l'FCT en les empreses. Donant resposta a una de les estratègies del PE el centre s'ha dotat d'aules amb equipaments específics (1.4.4 Actualització contínua dels continguts procedimentals de l'FP).

En l'elaboració dels horaris dels grups s'aconsegueix que els mòduls de continguts procedimentals tinguin adjudicades pràcticament totes les hores en aules/tallers específics, en un gran esforç d'optimització de recursos.



En alguns cicles formatius el centre ha establert uns requeriments obligatoris per l'alumnat i que estan recollits a les NOFC. En els cicles d'IP tots els alumnes han de poder ser models o bé han de portar-ne un per practicar els procediments als tallers sobre models humans.

En la metodologia d'ensenyament és molt important l'aula virtual, actualment amb una alta taxa d'utilització del 87,1%. Tot l'alumnat té accés a l'aula virtual del centre on hi ha a la seva disposició diferents materials (dossiers, qüestionaris d'activitats, etc.). Aquests materials són compartits pel professorat que imparteix la matèria i estan a disposició dels nous professors/es que es puguin incorporar a cada cicle.

En la metodologia d'ensenyament, el professorat inclou propostes engrescadores per l'aprenentatge que acosten més l'alumnat al món real professional com Pla activa't de Dietètica, activitats amb el Consell esportiu del Tarragonès, el Consell Català de l'Esport o l'Escola Solc, Barcelona 1714, o Xarxafarma.

S'introdueixen continguts no curriculars en anglès en molts dels cicles formatius, impulsats des del PE, que any rere any, augmenten en nombre.

S'incentiven els bons resultats de l'alumnat a través de promoure la participació de certàmens i premis. El centre organitza una convocatòria pròpia per a tots els ensenyaments i amb dotació econòmica, els Premis Cal-Lípolis, actualment 27 edició. S'han creat altres premis al centre com el de fotografia dins d'Escola verda (dues edicions) o el concurs fotogràfic de riscos organitzat pel departament de FOL iniciat el curs passat. Així mateix es promou la participació en concursos que convoquen altres institucions (Premis Repsol, concurs L'Oreal, certamen Beauty de Barcelona).

En les activitats organitzades per l'Escola verda es treballen els valors de forma transversal, prioritzant valors com la solidaritat i el respecte al medi ambient. Així també en les diferents conferències i activitats organitzades en les Jornades de salut, benestar i lleure.

Un element de gestió, d'especial preocupació pel centre, és l'assegurament del servei en totes les franges horàries mitjançant la planificació de les guàrdies que atenen totes les incidències i el servei de Biblioteca.

Dins del procés d'E/A, el desenvolupament de l'FCT ha estat un punt fort a les auditories del sistema. Els tutors s'encarreguen de seleccionar les empreses i llocs de pràctiques dels alumnes segons els criteris establerts pels equips docents. Es té en compte les preferències i inquietuds de l'alumnat, l'expedient acadèmic, aspectes actitudinals i proximitat al seu domicili. L'equip docent valora la idoneïtat de l'alumne i la seva capacitació per iniciar l'FCT.

En quant a l'avaluació, en alguns cicles s'han elaborat graelles dels diferents procediments que són compartits per tot el professorat d'un equip docent amb l'objectiu d'harmonitzar l'avaluació (graelles d'avaluació de depilació i higiene a EB).

El requeriment normatiu de presencialitat en els ensenyaments per gaudir de l'avaluació contínua es garanteix amb l'existència d'un percentatge mínim d'assistència (convenientment informat), comú per a tot el centre i per a tots els mòduls/crèdits. En aquells casos en que l'alumne no pot assegurar l'assistència que se li exigeix (contracte laboral, cura de familiars) se li ofereix la modalitat semipresencial i/o la matrícula parcial. El centre té establert un sistema per informar de la pèrdua de convocatòria ordinària.

Per assegurar la correcta recollida d'informació en les juntes d'avaluació s'han confeccionat models específics d'acta. Les juntes finals o d'extraordinària són dirigides per un membre de l'ED

Avaluació i revisió

L'avaluació i revisió del procés d'E/A es fa de forma sistemàtica a través de les auditories internes i externes (acció formativa), de les enquestes de satisfacció de l'alumnat, les empreses i les famílies, recollint la veu dels equips de millora, els índex de compliment/ajustament de la programació, les queixes específiques i les dades recollides en el PE (QCIA).

Els resultats educatius es fan públics després de cada avaluació en claustre ordinari. També es fa un anàlisi en detall per part del cap d'estudis per a detectar resultats que no superen els criteris establerts o no segueixen una tendència lògica. Un cop detectats es comunica als responsables de l'equip docent corresponent perquè en facin un anàlisi més profund i valorin

actuacions a implementar (tot l'acordat queda recollit en les actes corresponents).

Globalment s'analitzen els resultats en comissió de qualitat després de la primera avaluació i al final del curs.

Els resultats acadèmics mostren tendències estables però diferenciades pel que fa als CFGM i als de GS. En quant al percentatge d'alumnes que superen curs en els cicles de GS s'ha aconseguit establir una tendència lleugerament positiva amb una millora de 6 punts percentuals els darrers 3 anys. En GM tot i haver patit un descens percentual es mantenen en el llinar d'acceptació establert.

Respecte als alumnes graduats la tendència ha estat molt similar en els dos tipus de cicles. Es va produir una baixada durant tres cursos fins que el passat (2014-2015) va haver un punt d'inflexió pujant els percentatges. Aquest és un dels pocs resultats comparables amb altres centres (en concret amb els que estan dins el PQiMC) sense considerar, això sí, el volum d'alumnat que es pren com a referència pel càlcul de dades. En el benchmarking realitzat en els cicles de GS (més nombrosos al centre) estem per damunt de la mitjana mentre que en el de GM ens mantenim per sota.

Destaca el notable increment que es va produir tant en els cicles de GM com de GS en la taxa d'alumnes que promocionen de primer a segon curs i que, a més a més, s'ha consolidat després de tres cursos.

Pel que respecte a les millores que s'han fet podem destacar-ne dues:

- La prefectura d'estudis ha atès les propostes del professorat que impliquen canvis rellevants. S'ha permès una distribució vertical durant tot el curs dels crèdits de síntesi en alguns cicles d'IP i d'AAFE assignant més recursos humans i/o d'espais.
- Atenent als recursos humans i a les necessitats que té el centre, s'han aportat recursos per a millorar els resultats educatius: desdoblament en farmàcia, emergències, primers auxilis de CAI i desdoblaments al CAFEMN.

5.4 Acció tutorial i orientació

Enfocament

Tot i tenir només ensenyaments d'FP i un alt índex d'alumnat major d'edat, el centre ha apostat per oferir una acció tutorial i una orientació acadèmica i professional de qualitat.

Considerem que l'acció tutorial desenvolupada al centre (sistematitzada i amb uns continguts transversals mínims que arriben a tot l'alumnat) aporta un valor afegit a la formació dels nostres alumnes.

Al PE trobem una estratègia, que es porta treballant des de l'anterior PE, amb activitats enfocades a fer una reformulació de l'acció tutorial i a disposar d'un pla d'acció tutorial integral i sistematitzat. (estratègia 1.3).

Desplegament

L'acció tutorial abasta totes les tasques que es desenvolupen al centre encaminades al seguiment directe dels alumnes, ja sigui de forma individual o en grup, i que constitueixen l'atenció personalitzada en el servei, l'orientació acadèmica i professional, el suport a l'alumne, el seguiment de l'absentisme escolar i la valoració dels resultats acadèmics.

Aquesta funció la desenvolupen fonamentalment els tutors de grup (amb un elevat nivell d'implicació i professionalitat) però també qualsevol professor de l'equip docent, dins dels seu àmbit, especialment pel que fa a l'orientació i suport en el procés formatiu.

Les estratègies del PE en relació a l'acció tutorial són analitzades des dels indicadors d'activitat i també des dels indicadors de satisfacció i rendiment que determinen cada objectiu. Pel que fa referència a la/es estratègia/es amb impacte sobre el pla d'acció tutorial tenim una valoració històrica des del seu inici el curs 2010-11.

Els nomenaments dels tutors (que fan les tasques de tutor de grup i d'FCT) està regulat a les NOFC. Com a línia general els tutors de primer curs ho són també de segon per assegurar un major coneixement i seguiment de l'alumnat excepte en alguns cicles en el que s'ha optat per tutors especialitzats en el seguiment de l'FCT.

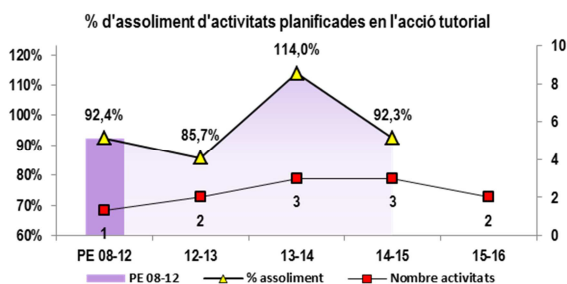
S'adjudica una hora de dedicació als tutors de CFGM per a que puguin fer una atenció més individualitzada als alumnes menors d'edat.

Es revisa i actualitza el material de suport a l'acció tutorial: guia del tutor, guia de l'FCT, curs de tutoria de l'aula virtual, planificació de reunions amb tutors i el seu contingut. Es revisen els continguts i calendari de les sessions obligatòries en les tutories, així com el curs virtual. En els últims cursos s'ha treballat especialment en la introducció i millora de continguts relacionats amb l'orientació de l'alumnat, tant acadèmica com professional.

Tota aquesta informació i altres recursos, estan a disposició de l'alumnat al curs de l'aula virtual on, a més a més, cada grup/tutor pot elaborar documents i informacions propis de la seva tutoria.

La tutoria grupal es porta a terme a través de les sessions programades al llarg del curs dins de la guia del tutor i els materials de suport.

La tutoria individual consisteix en el seguiment personalitzat del progrés de l'alumne que realitza el tutor i també la resta de l'equip docent. Es posa en comú en les reunions d'equip docent i en cada una de les juntes d'avaluació.



Són especialment importants les juntes d'avaluació inicial per a la valoració global del grup i dels alumnes, per a la detecció de possibles problemes, reorientació del cicle, proposta d'adaptacions curriculars i d'altres aspectes que puguin sorgir.

L'orientació psicopedagògica i l'atenció a la diversitat estan sistematitzades i recollides en el pla d'atenció a la diversitat recentment elaborat. La cap d'estudis adjunta canalitza les necessitats, recolza la tutoria, posa en contacte el servei psicopedagògic de Serveis Educatius amb el tutor i l'equip docent. Tot això amb el suport de la inspecció educativa en els casos en que és necessari. S'adopten mesures tant sigui per als alumnes amb algun tipus de NEE, alumnes absentistes o amb qualsevol altra problemàtica buscant les millors solucions per a cada cas per tal de facilitar el procediment d'ensenyament/aprenentatge tant a docents com als alumnes.

La cap d'estudis adjunta programa i fa el seguiment de les tutories amb els tutors nous per ajudar-los i recolzar-los en la seva tasca.

Es planifiquen i resolen les necessitats de formació dels tutors a través del pla de formació amb cursos específics: qBid, moodle, professorat nouvingut, acollida de professors/tutors nous.

A final de curs, s'organitza i desplega el traspàs d'informació als grups amb canvi de tutor.

Avaluació i revisió

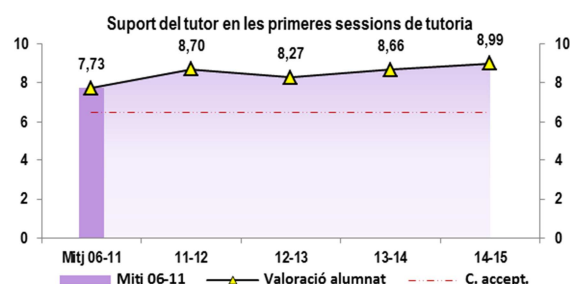
Es recull la veu de l'alumnat respecte a com ha estat l'acollida al centre i el servei rebut durant el curs. És molt important pel centre preguntar expressament l'opinió sobre l'acció tutorial per veure si el gran esforç en la seva millora és percebut pels clients.

Es pregunta sobre la utilitat de la documentació lliurada en la 1a sessió de tutoria.

Es demana, explícitament, l'opinió a l'alumnat sobre el suport que ha rebut, per part del tutor/a.

Un termòmetre per evidenciar l'impacte que té l'esforç realitzat en l'acció tutorial és la valoració que en fan les famílies dels alumnes menors d'edat.

El centre vol que la família, com a client indirecte, estigui prou assabentada del servei que està rebent el seu fill/a.



El control de la tutoria individual i grupal com aspecte fonamental dins del procés d'E/A del centre, es revisa de forma sistemàtica en les auditories. L'acció tutorial ha estat destacada com a punt fort en el 50% de les auditories realitzades (20 en total, 10 internes i 10 externes).

Es fa un seguiment de diferents tutors per veure en quins aspectes cal millorar, continuar treballant en la mateixa línia i aprofundir en el contingut, modificar-los o fins i tot suprimir-los.

La bústia de queixes i suggeriments així com la política de portes obertes, les reunions periòdiques amb els delegats, la presència d'alumnat en el consell escolar, són altres fonts per rebre informació, sobre l'acció tutorial, incidències així com a propostes de millora.

Punts forts i àrees de millora

Punts forts

- Informació donada en l'acollida a l'alumnat.
- Acció tutorial.
- Ús de les mesures flexibilitzadores per donar resposta a necessitats de l'alumnat.
- Sistemàtica d'aprovació i validació de programacions.
- Us de l'aula virtual.
- Desdoblaments més enllà dels normatius.
- Projectes pedagògics de col·laboració amb institucions i/o empreses.
- Resultats assentats de promocionats de primer a segon curs.

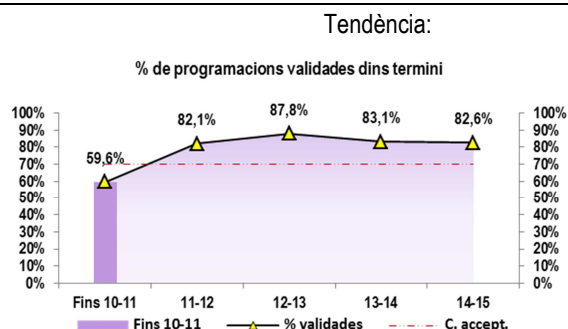
Àrees de millora

- Recollir les diferents metodologies que s'utilitzen al centre i generar un intercanvi i debat per tal d'aplicar les més eficients.
- Millorar la detecció de necessitats des de les empreses. Recollir-les de forma sistemàtica, fer-les més evidents, enregistrar les millors.
- Iniciar la valoració del professorat-crèdit/UF-Mòdul.

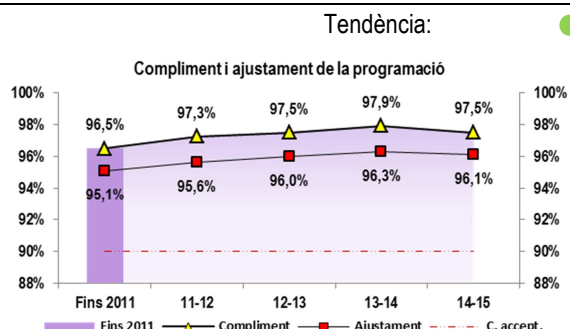
Indicadors descriptius

A continuació es presenten alguns dels indicadors que recolzen el contingut exposat en els diferents apartats d'aquet eix.

% de programacions validades dins termini

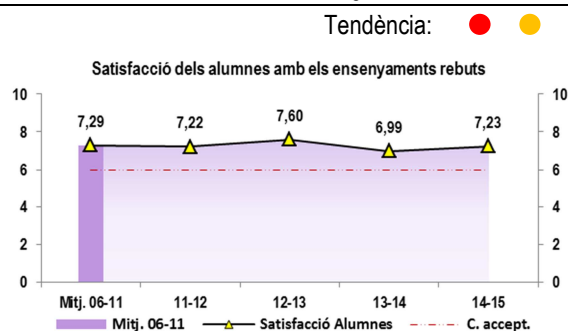


Compliment i ajustament de la programació



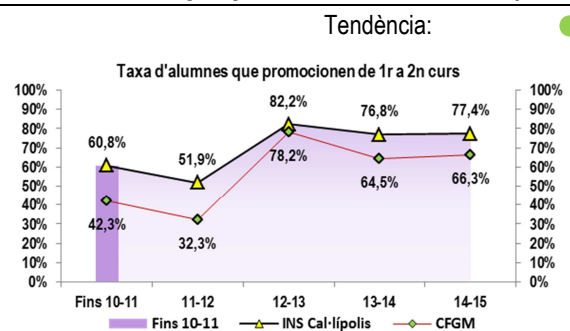
Anàlisi: a pesar de tenir un filtre de validació de programacions prou rigorós (ressaltat com a punt fort en auditories) i dels canvis continus dels currículums, assolim resultats elevats i sostinguts. A més a més, el compliment i ajustament de la planificació és molt alt. Fins i tot es disposa d'un mínim de compliment i d'un element regulador, per avaluacions, davant incompliments.

Satisfacció amb els ensenyaments (alumnat)



Anàlisi: els resultats de satisfacció de l'alumnat es manté en nivells bons i amb punts d'inflexió davant resultats inferiors.

Taxa d'alumnes que promocionen de curs (CFGM)



Anàlisi: la gràfica mostra com s'ha aconseguit establir una millora substancial en el nº d'alumnes que promocionen de curs.

Altres enfocaments aplicables	Com es despleguen	Quin resultat obtenen
Millora de la recollida d'informació en les avaluacions	Creació de diversos formularis segons la sessió d'avaluació	Actes millor emplenades amb tota la informació necessària
Projectes pedagògics dins del programa InnovaFP	Recerca de projectes, implicació dels caps i dels equips docents	Millorem en la identificació de projectes i en la seva implementació
Promoure la emprenedoria entre l'alumnat del centre	Des de l'assessorament en la xarxa (coor. emprenedoria), involucrant dep de FOL.	Oferir programes i assessorament al nostre alumnat.
Promoure la informació laboral cap a l'exalumnat	Correus amb ofertes laborals o altres a exalumnat a través de la borsa de treball	Millorar el servei als nostres usuaris, especialment exalumnes i empreses

Resultats (EIX 6)

Introducció

És un fet, ja comentat, la singularitat de l'institut donada la combinació d'oferta formativa i nombre d'alumnes que aglutina. Dels 444 centres públics amb estudis d'FP existents a Catalunya, en el curs 2014-2015, és l'únic que presenta juntes les famílies de sanitat, imatge personal, activitats físiques i esportives i ensenyaments esportius.

Dels resultats destaca la gran demanda d'escolarització, superior al 180% en CFGM i del 150% en els de GS des del curs 2009-10. Aquest fet ha assegurat una taxa d'ocupació mitjana superior al 95% d'alumnes per unitat durant aquest mateix període.

Aquesta demanda consolidada a partir del curs 2009-2010 l'analitzem com a resultat del treball desenvolupat a través de l'objectiu 4 del PE ja que els resultats d'aquest també presenten una espectacular pujada al llarg del darrer curs del PE 2008-2012.

Cal destacar també els alts nivells de confiança que tenen les empreses on l'alumnat desenvolupa el crèdit d'FCT. De les més de 400 que col·laboren cada curs, el percentatge que mostren la voluntat de continuar fent-ho es troba per sobre del 98% (100% el darrer curs).

Aquestes dades són encara més significatives i donen tot el seu valor si afegim la satisfacció d'aquestes empreses amb el procés d'FCT i amb la preparació amb que arriben els alumnes, consolidada en valors iguals o superiors als 8,5 punts sobre 10.

El PE és el motor i el referent estratègic que desenvolupa l'institut. Per la seva mesura quantitativa s'utilitza, com a eina fonamental, un quadre de comandament on s'associen indicadors de resultats amb resultats de compliment de les activitats planificades. D'aquesta manera es pondera el grau d'impacte que activitats i resultats tenen sobre els estàndards del pla.

En quant als resultats relacionats amb el procés d'E/A tots estan segmentats per grup-classe. Això permet que aquestes dades puguin tractar-se de manera agregada per cicle, família professional, tipologia de cicle i globals de centre, en funció del nivell d'anàlisi que s'aplica.

El contingut exposat a continuació, en forma de gràfiques, constitueix un mostreig representatiu dels indicadors del centre. Actualment tenim un volum d'entrades superior a 100, diferenciades entre el QCiA del PE i el manual d'indicadors.

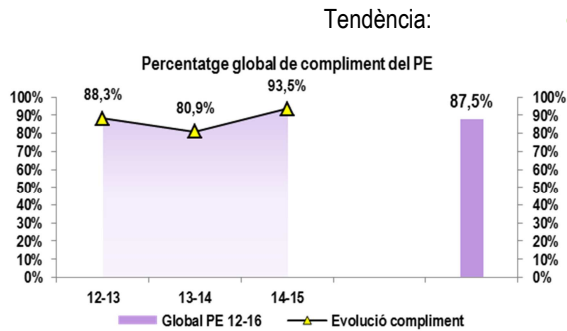
6.1 Resultats pla estratègic

Indicadors, objectius prevists, gràfics comparatius, tendències

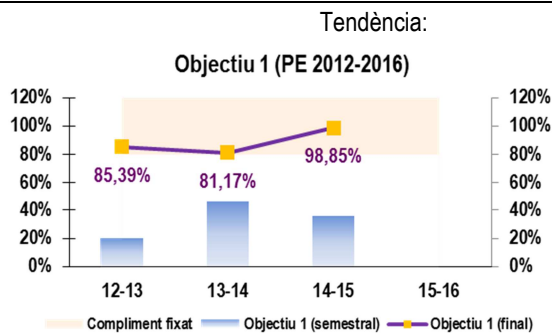
L'actual PE es valora a través del QCiA. A cadascú dels objectius es consideren:

1. Els resultats clau i de procés amb valors a assolir per mesurar l'impacte sobre l'objectiu.
2. Els resultats de les activitats planificades amb els valors d'assoliment.
3. Un factor de correcció per evidenciar una bona planificació dels objectius i per ajustar-se a la realitat del centre.
4. Una valoració qualitativa de les activitats (fitxes) que facilita el posterior anàlisi i arxiu.

Compliment objectius del PE 12-16 (per curs escolar)



Compliment objectiu 1 (60% de ponderació)

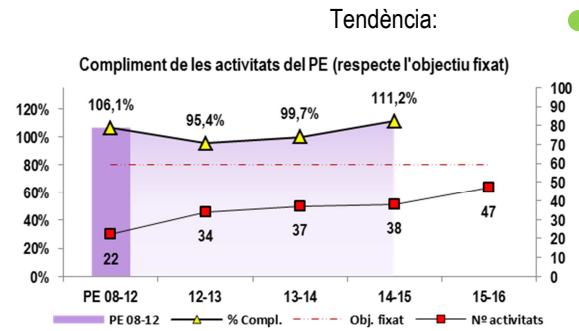


Anàlisi: els tres primers cursos hem aconseguit mantenir el nivell de compliment d'objectius dintre de l'interval fixat (80%/120%). En concret el millor ajustament al compliment del 100% s'ha assolit aquest darrer curs. Els dos objectius amb més ponderació del PE són l'1 (60%) i el 4 (20%). Ambdós mostren el darrer curs el màxim resultat.

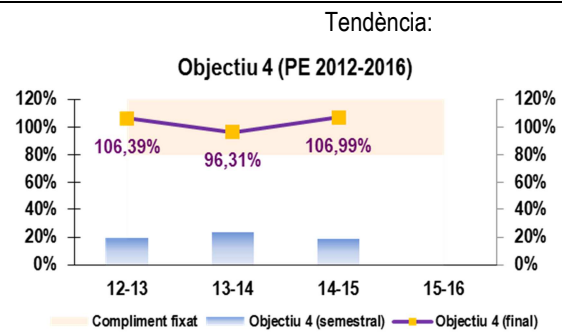
Causa/efecte: la planificació sistemàtica, desenvolupament, anàlisi i revisió, repetit de manera continua, permet una gestió eficient i, sobretot un ajustament molt real de la planificació.

Aprenentatge: cercar indicadors per a quantificar percentualment la realització de les activitats desenvolupades.

Compliment de les activitats del PE



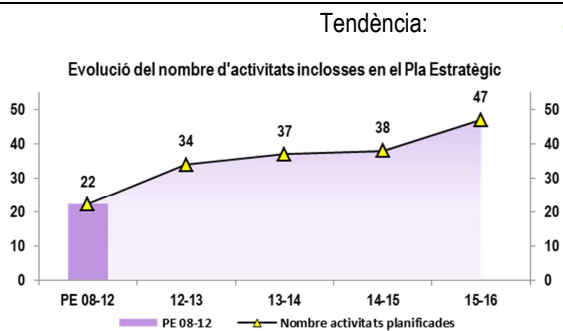
Compliment objectiu 4 (20% de ponderació)



Innovació: anàlisi semestral en format de semàfor molt visual que ajuda a afinar com s'acabarà desenvolupant el PE i permet fer actuacions el mateix curs escolar. 3r nivell ponderat en el PE.

Millora: trobar activitats que permetin establir relacions causa-efecte fermes amb els resultats educatius.

Evolució del nombre d'activitats incloses en el PE

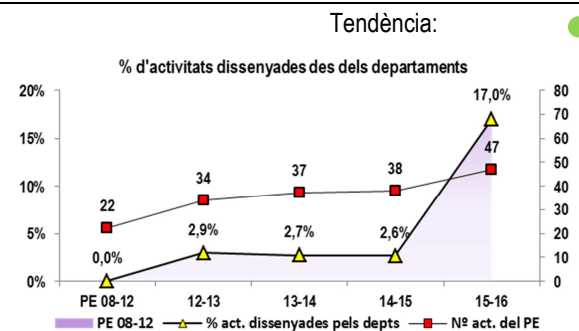


Anàlisi: El nombre d'activitats s'ha anat incrementat cada curs escolar. Destaca la pujada rellevant que va haver en l'actual PE respecte de l'anterior i, sobretot, la que s'ha produït aquest darrer curs del PE degut al augment d'activitats dissenyades des dels departaments alineat amb la potenciació del lideratge distributiu i l'autonomia exercida pels responsables.

Causa/efecte: la potenciació del lideratge determina un augment elevat d'activitats.

Aprenentatge: utilitat de la formació interna al càrrecs de comandament intermedi en planificació d'objectius.

Nº d'activitats dissenyades pels departaments



Innovació: aplicació de la formació interna en un "cas real" dins la planificació del centre.

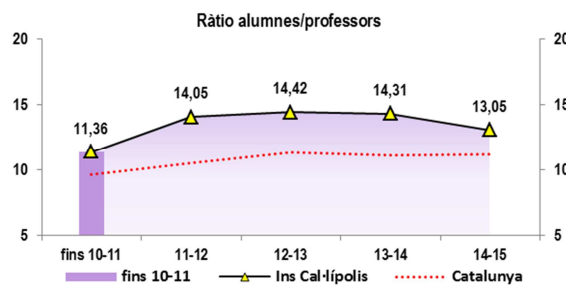
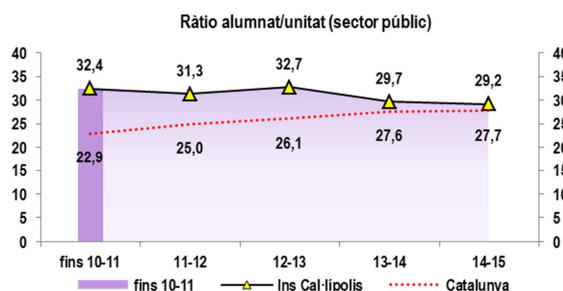
Millora: avançar en el disseny d'objectius i en la revisió i anàlisi per completar més tombos a la roda REDAR de millora continua.

Ràtio alumnes/unitat (benchmarking amb Catalunya)

Tendència: ●

Ràtio alumnes/professor (benchmarking amb Catalunya)

Tendència: ●

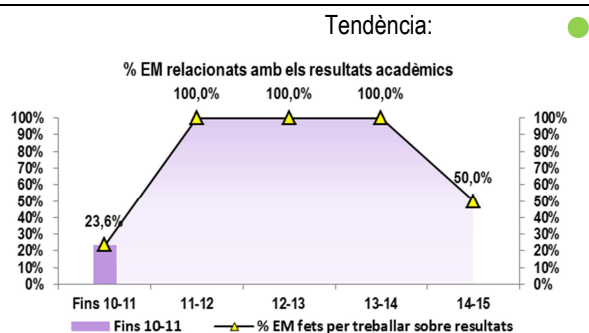


Anàlisi: tant la ràtio d'alumnat per unitat com per a professor és més elevada al centre que el valor a Catalunya. Primer és un indicatiu de l'ocupació del centre, molt a prop de ser total cada curs. També és indicatiu de la manca de recursos humans de que disposem.

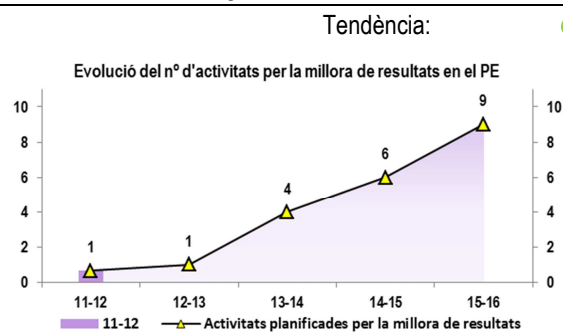
Aprenentatge: afavorir la docència procedimental i de competències disminuint el nombre d'alumnes per grup.

Innovació: la política de desdoblaments, que porta endavant el centre, fa que la ràtio lògica de grup, en funció de la gran matrícula que tenim, es vegi disminuïda.

% d'EM relacionats amb resultats acadèmics



Nombre d'activitats per la millora de resultats (PE)



Anàlisi: els darrers cursos s'han creat equips de millora, molt particularitzats, amb la tasca d'analitzar i donar respostes a les necessitats educatives detectades en alguns cicles. Paral·lelament, dins el PE, s'ha augmentat el nombre d'objectius i activitats que permetin treballar també, més globalment, aspectes que facin millorar els resultats acadèmics.

Aprenentatge: els aspectes que afecten als resultats acadèmics són multifactorials. Estan relacionats tant amb l'alumnat, com el professorat i la metodologia emprada. És difícil trobar aspectes causa-efecte.

Innovació: s'estan provant solucions estructurals (formació Dual, majors desdoblaments per disminuir la ràtio, mesures flexibilitzadores que engresquin a l'alumnat,) i metodològiques (ús de simuladors, mobilitat internacional formació per l'empresa)

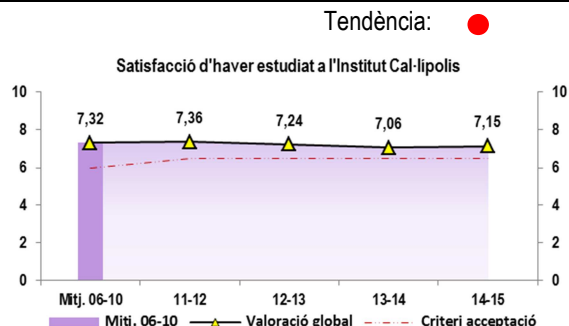
Millora: de manera generalitzada s'ha aconseguit disminuir els resultats molt insatisfactoris.

6.2 Resultats Claus

Indicadors, objectius prevists, gràfics comparatius, tendències

El centre disposa de resultats de satisfacció dels principals grups d'interès definits. També recull i analitza els resultats de rendiment relacionats amb l'activitat acadèmica, la formació del professorat i el pressupost.

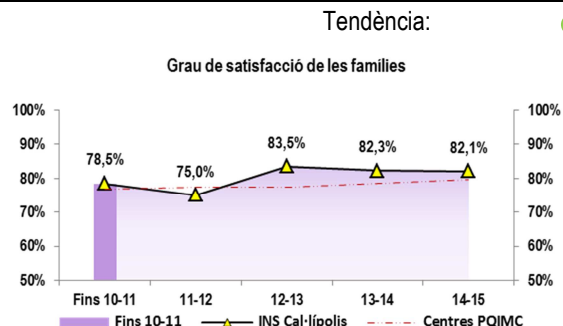
Satisfacció d'haver estudiat al Institut Cal·lípols



Anàlisi: els valors es mantenen estables tot i la lleugera tendència negativa revertida aquest darrer curs.

Aprenentatge: l'alumnat percep l'interès del centre pel seu procés d'E/A i valora positivament l'estada al centre.

Satisfacció de les famílies (Benchmarking PQiMC)

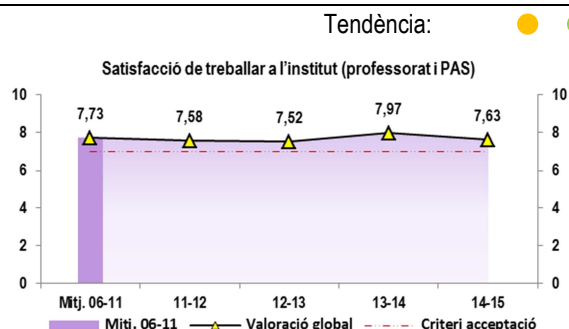


Anàlisi: la satisfacció de les famílies té una tendència positiva estabilitzada a partir d'un punt d'inflexió el curs 2012-2013.

Causa/efecte: la millora del servei amb l'acció tutorial implementada ha estat percebuda per les famílies.

Benchmarking: valors superiors a mitjana de centres del PQiMC.

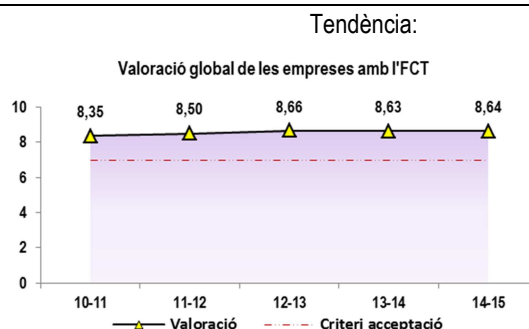
Satisfacció de treballar a l'Institut (Professorat i PAS)



Anàlisi: hi ha consciència de pertinença al centre que es veu traduïda en una dedicació per millorar-lo.

Nous enfoc: incidir amb insistència sobre l'ambient de treball i la cohesió social dels membres de la comunitat educativa.

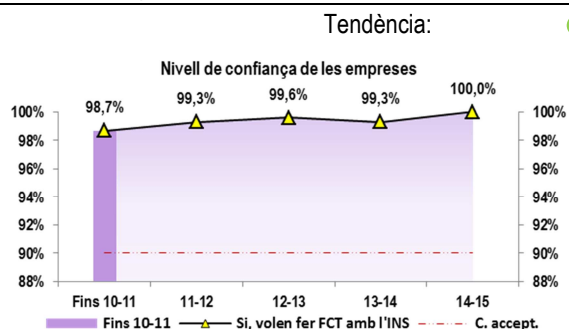
Satisfacció amb el servei del centre (Empreses)



Anàlisi: les dades mostren un punt fort per estabilitat i tendència positiva. El servei que oferim és reconegut fora del centre.

Causa/efecte: la tasca desenvolupada per la coordinació d'FCT i tutors ha permès assolir aquests resultats.

Confiança del centre de treball (Empreses)

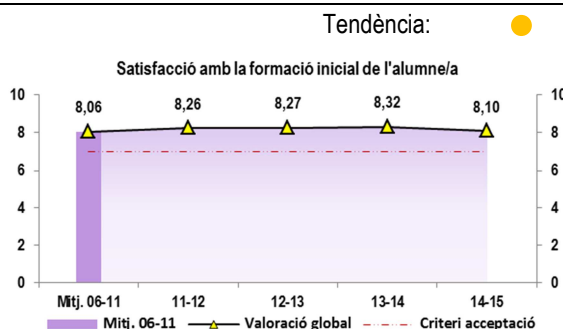


Anàlisi: els centres de treball (més de 400) mostren una clara confiança en la tasca de formació desenvolupada pel centre donat que la seva quasi totalitat (el curs passat totes) estan disposades a repetir l'experiència de l'FCT.

Causa/efecte: l'aposta per enfortir la coordinació d'FCT i les sistemàtiques pautades per desenvolupar-la.

Nous enfoc: alinear més la formació amb les empreses.

Nivell inicial de l'alumnat (Empreses)

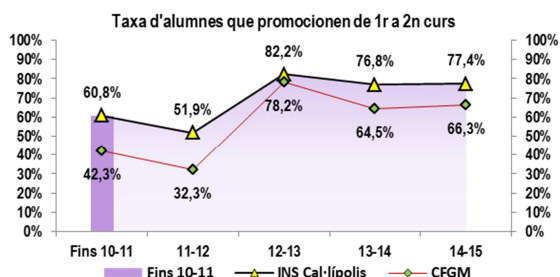


Aprenentatge: el món de l'empresa de servei necessita d'una certa proximitat perquè conegui i valori el treball del centre.

Millora: intercanvi de necessitats, requeriments per un millor E/A.

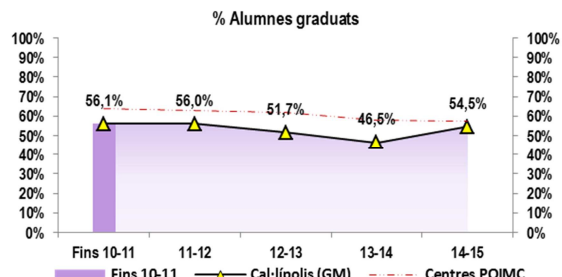
Alumnes que promocionen de curs (CFGM)

Tendència: ●



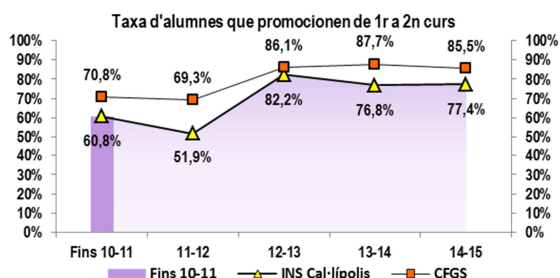
Alumnes graduats (CFGM)

Tendència: ●



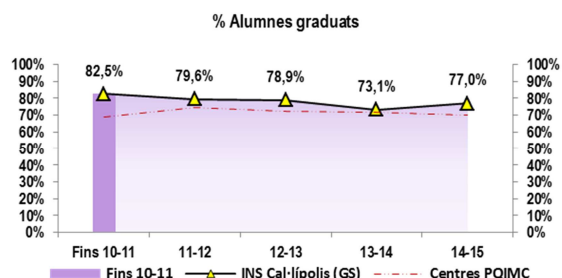
Alumnes que promocionen de curs (CFGS)

Tendència: ●



Alumnes graduats (CFGS)

Tendència: ●



Anàlisi: en la comparativa d'alumnes que promocionen de 1r a 2n respecte als alumnes que es graduen s'observen tendències diferents. Mentre els que promocionen observem una tendència positiva amb un punt d'inflexió important estabilitzat (curs 2012-2013), el percentatge d'alumnes graduats ha mantingut una tendència negativa fins al curs 2013-2014 (més suavitzada als CFGS).

Causa/efecte: encara es mantenen cicles LOGSE. La càrrega de continguts i l'afegit de l'FCT es fa prou complicat per un curs. L'accés per prova als CFGS també és un element a considerar.

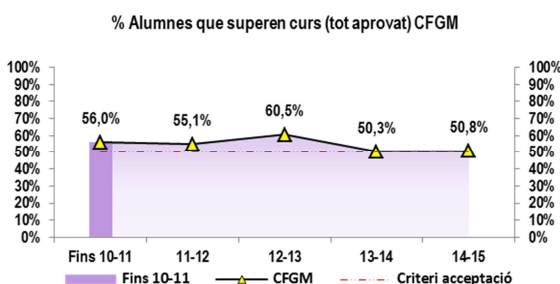
Benchmarking: només es realitza amb el global de CFGM dels centres que pertanyen al PQiMC. No es pot fer un benchmarking segmentat per estudis i, sobretot, per CFGM d'un sol curs.

Aprentatge: tot i analitzar les causes i possibles solucions en equips de millora no es determinen aspectes causa-efecte clars.

Millora: hi ha estudis en els que si s'assoleix una millora d'alumnes graduats.

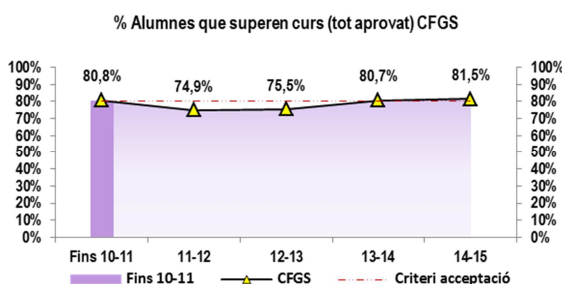
% d'alumnes que superen curs (CFGM)

Tendència: ●



% d'alumnes que superen curs (CFGS)

Tendència: ●

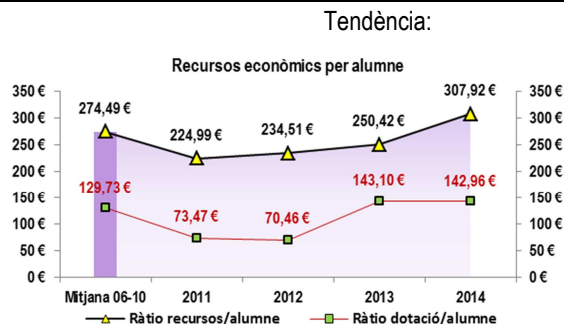


Anàlisi: els resultats d'alumnat que aprova tots els crèdits presenta tendències diferents en CF de GM i de GS però dinàmiques paral·leles en quant a que s'ha aconseguit, en diferent mesura, revertir la tendència negativa que mostraven els resultats.

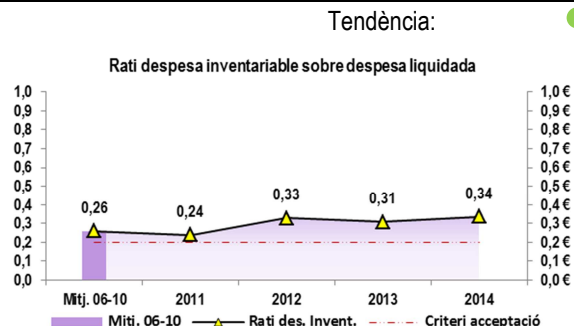
Nous enfoc: confirmar el canvi de tendència mantenint els estàndards d'exigència.

Millora: en el si dels equips docents s'han establert estratègies per afrontar la problemàtica de resultats baixos.

Comparativa ratis recursos/dotació per alumne



Ràtio despesa inventariable/despesa liquidada



Anàlisi: pel que respecte a la ràtio de recursos/dotació econòmica per alumne s'observa com el centre aporta més import del que li és assignat per l'administració fins i tot en època de crisi econòmica.

Causa/efecte: la prioritització per la despesa relacionada amb el procés d'E/A (sobretot en material fungible).

Millora: gestió del pressupost amb el programari on es porta la gestió acadèmica.

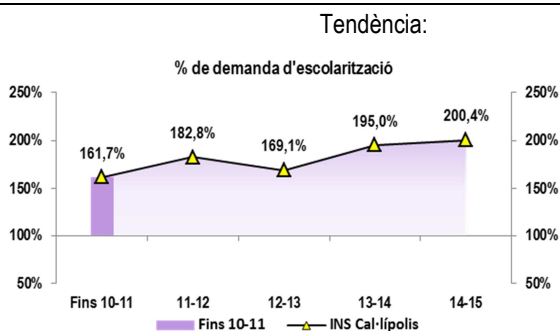
6.3 Resultats de procés

Indicadors, objectius prevists, gràfics comparatius, tendències

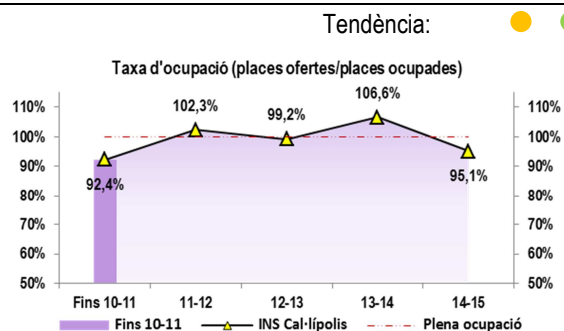
Donada la gran quantitat d'informació que es pot arribar a acumular, si es pren com a estàndard quantificar tot el que passa en el centre, la direcció va considerar adient establir un equilibri entre mesures (indicadors) i aportacions qualitatives dels diferents òrgans i càrrecs.

La visió global dels resultats s'enforteix amb un exhaustiu recull de valoracions, opinions i propostes de millora que queden recollits en la MAC, ja que les dades venen acompanyades d'evidències i raonaments per a poder determinar si les tendències i resultats en si mateixos són acceptables o no i, sobretot, si darrera d'ells s'han realitzat accions per assolir-los.

Demanda d'escolarització



Taxa d'ocupació

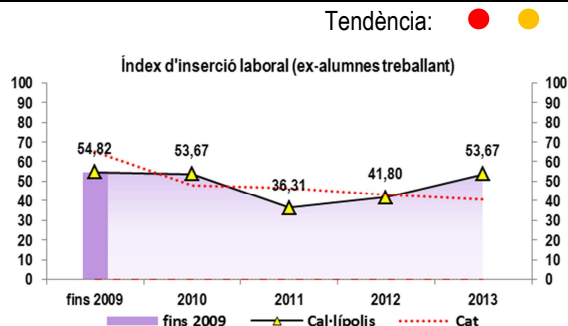


Anàlisi: el centre manté uns nivells de demanda elevats, tot i que han aflorat ofertes formatives del nostre àmbit en altres centres continuem mantenint l'interès per estudiar al nostre centre. Amb fluctuacions en els diferents estudis, la dada global de l'institut es manté folgadamente per sobre de les places que s'ofereixen. Respecte a la taxa d'ocupació el centre manté quasi la plena ocupació (superada en dos cursos) de les places que té assignades.

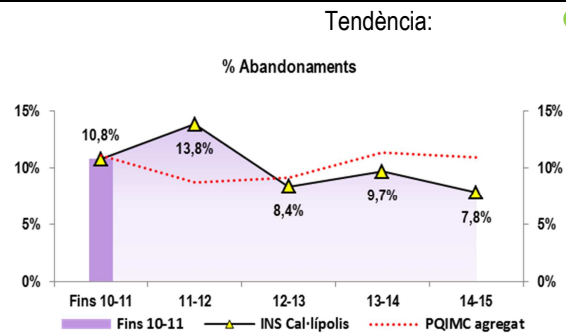
Causa/efecte: la valoració del servei que ofereix el centre per part de la societat i la llarga trajectòria en els estudis són garantia per mantenir aquests paràmetres de demanda i ocupació.

Benchmarking: no es realitza, però en qualsevol cas les dades podrien igualar-se (plena ocupació) però difícilment superar-se (sobretot en demanda).

Índex d'inserció laboral



Taxa d'abandonaments d'estudis



Anàlisi: aspectes estratègics en qualsevol centre són la inserció laboral i el % d'abandonaments, en quant l'Administració està molt interessada en aquests àmbits. Això fa que podem tenir dades de comparació en varis situacions. Dades del q-bid publicades per la cambra de comerç, dades del PQiMC de la resta de centres del projecte i dades de la plataforma de benchmarking (no de tot l'històric ja que es va aturar la seva recollida). En totes les comparacions el centre aconsegueix durant l'actual PE obtenir millors resultats.

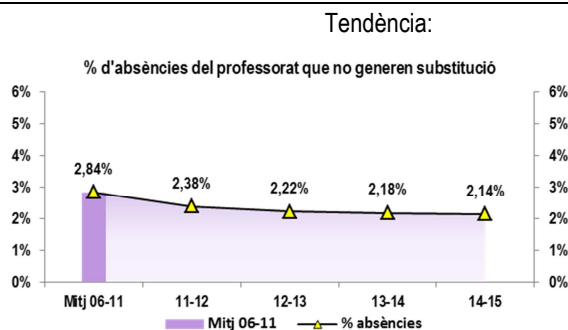
Causa/efecte: la possibilitat de comparació ofereix un altre dimensió a la planificació i la revisió de resultats.

Benchmarking: amb les dades del q-bid i del PQiMC

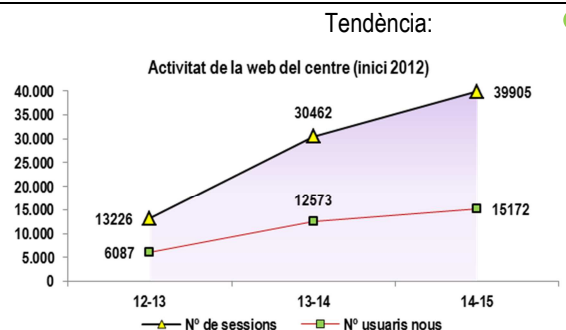
Aprenentatge: Treballant de manera sistemàtica i sostinguda un aspecte es poden obtenir resultats satisfactoris (abandonaments)

Innovació: projecte de benchmarking portat a terme com a coordinadors amb 19 centres d'Espanya i dos empreses.

% d'absències del professorat



Activitat de la pàgina web

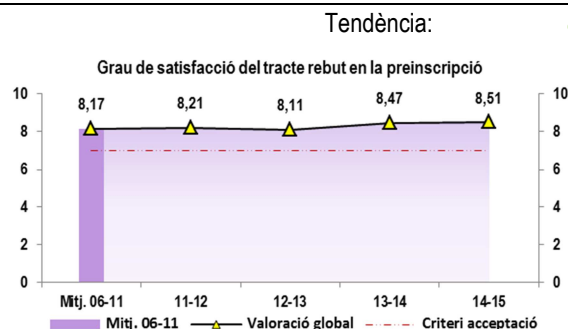


Anàlisi: el sistema d'assegurament del servei i de justificació de les absències del professorat permet minimitzar la pèrdua d'hores de classe.

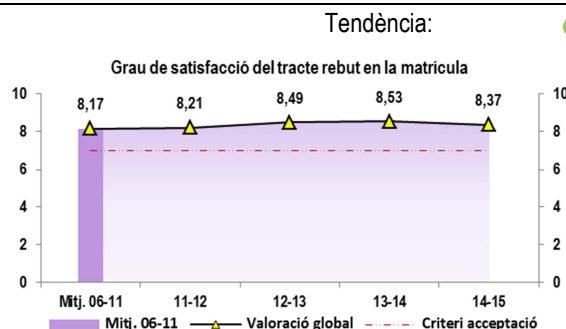
Anàlisi: La nova pàgina web s'implementa el curs 2012-13 per la qual cosa no hi ha dades anteriors. També augmenten altres aspectes (% de rebots, n° articles)

Millora: la imatge corporativa com a centre educatiu.

Satisfacció amb el procés de preinscripció



Satisfacció amb el procés de matrícula

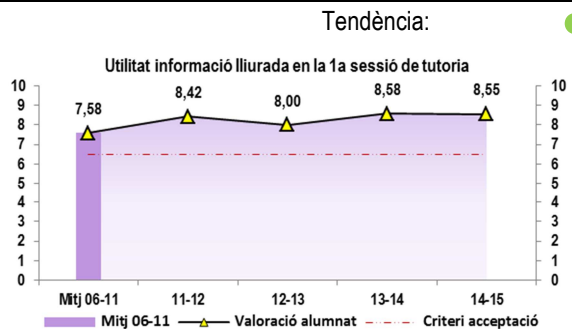


Anàlisi: els procés clau de preinscripció i matrícula constitueix la primera opinió que es rep del centre. Donat el volum d'alumnat (per sobre del miler d'alumnes cada curs), la manca de PAS i els terminis molt estrets que manté l'administració, aquests processos han de funcionar a la perfecció. Gràcies a les tasques de millora que ha fet la secretària quant a organització i desenvolupament i la dedicació del PAS, la valoració d'aquests processos manté una estable tendència positiva tot i bellugar-se en nivells prou elevats.

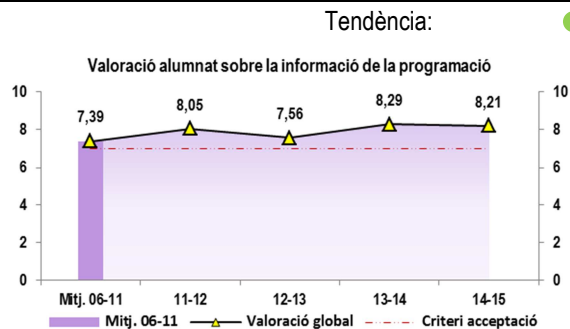
Causa/efecte: continues millores que s'han introduït en el procés.

Millora: guia de secretaria. Opció telemàtica de matrícula.

Satisfacció amb la informació rebuda (Alumnat)



Informació de la programació (Alumnat)



Anàlisi: la satisfacció amb l'acció tutorial en l'acollida, i la informació de les programacions són molt ben valorades per l'alumnat.

Causa/efecte: les contínues millores que s'han introduït.

Millora: programació reduïda.

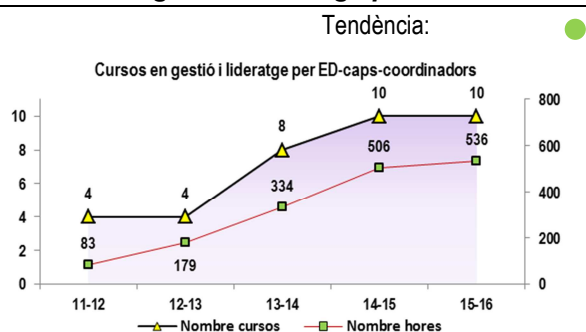
6.4 Resultats de gestió de les persones

Indicadors, objectius prevists, gràfics comparatius, tendències

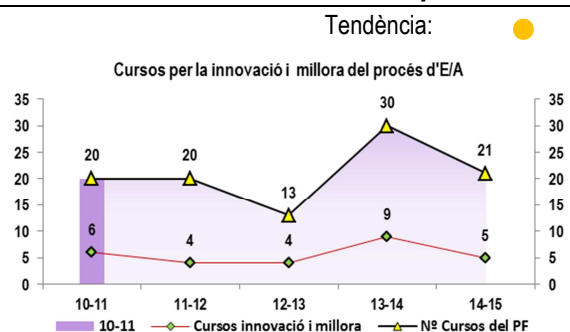
Un enfocament estratègic del centre es considerar que les persones que hi treballen són el principal actiu del que se'n disposa. Això ha determinat que, en diferents apartats, s'hagi treballat de valent per augmentar la competència del professorat i PAS (ja de per si prou elevada).

La formació, acompanyament en el lideratge, autonomia, necessitat de veure altres realitats ha portat a instaurar una cultura de canvi, millora i innovació. La curiositat i desig de millora de les pròpies persones porta a un dinamisme dintre del claustre poc freqüent en el funcionariat.

Cursos en gestió i lideratge per als càrrecs



Cursos en innovació i millora del procés d'E/A



Anàlisi: en el pla de formació del centre s'ha prestat especial atenció a la formació dels càrrecs de comandament en gestió i lideratge per donar resposta a alguns enfocaments estratègics (subeix 1.1). També es busca donar resposta a les propostes dels departaments docents i incloure cursos relacionats amb la innovació i millora del procés d'E/A.

Causa/efecte: l'enfocament estratègic i el model de lideratge han determinat l'augment de cursos i hores de formació en gestió.

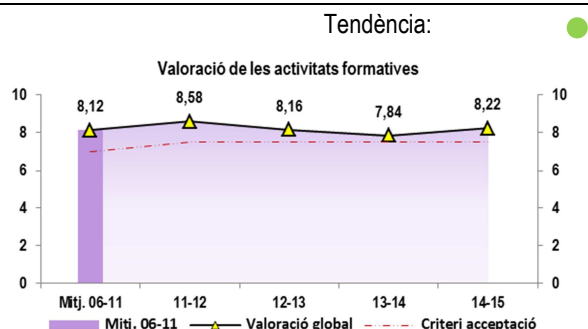
Innovació: cursos amb formadors interns a cost zero.

Nous enfocs: augmentar la formació en lideratge pels tutors.

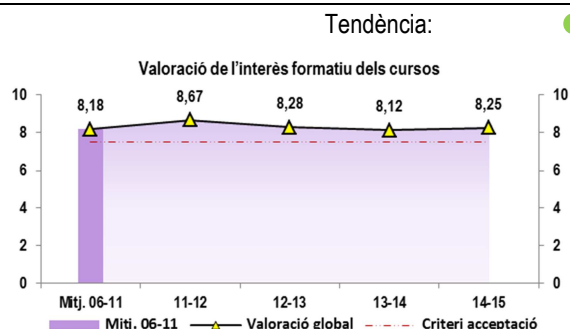
Millora: adaptació del pla de formació a les necessitats del centre.

Aprentatge: la formació en gestió i lideratge permet major autonomia dels càrrecs i l'expansió de la cultura de qualitat.

Valoració global de les activitats formatives



Valoració de l'interès docent dels cursos

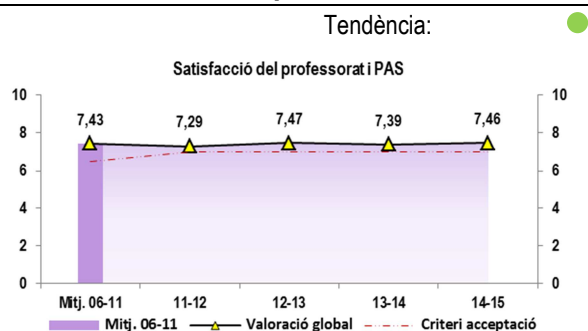


Anàlisi: el fet que la formació estigui en gran mesura planificada “a mida” de les necessitats docents fa que la valoració global i, sobretot, l'interès pel procés d'E/A siguin elevats.

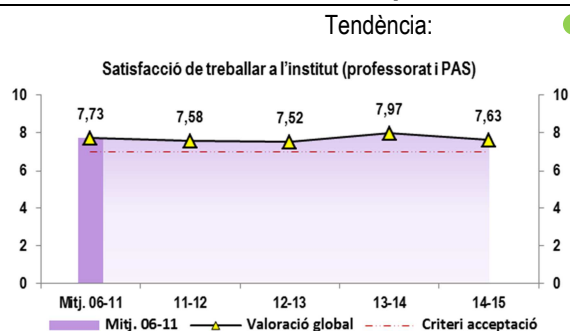
Aprenentatge: aprofitar el coneixement de les persones del centre per a desenvolupar formació interna específica.

Millora: necessitat de cercar una formació específica sobre aspectes curriculars nous. Utilitzar aliances amb empreses per plantejar formació innovadora i actualitzada a la realitat laboral.

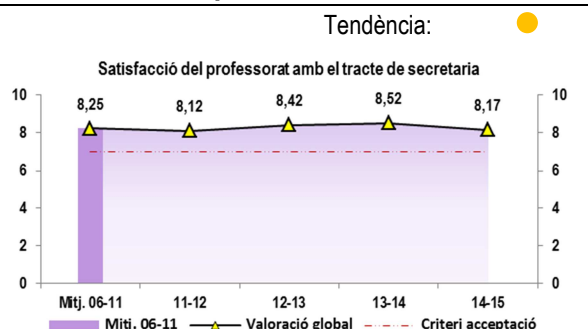
Satisfacció del professorat i PAS



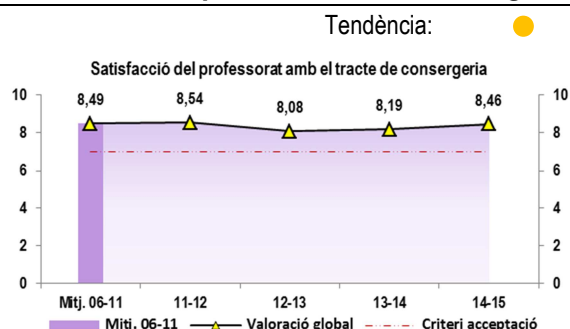
Satisfacció de treballar al Cal·lípolis (prof. i PAS)



Satisfacció del professorat amb secretaria



Satisfacció del professorat amb consergeria



Anàlisi: la veu del personal docent i PAS és important per al centre. Des de fa uns anys mostra una tendència estable sense pujades i baixades. Destaca que quan es pregunta específicament per la satisfacció de treballar a l'institut la tendència millora una mica però sobretot els valors absoluts són més elevats que al valorar altres aspectes. Els resultats de satisfacció del professorat respecte al tracte del personal de secretaria i consergeria són elevats amb tendències molt estables.

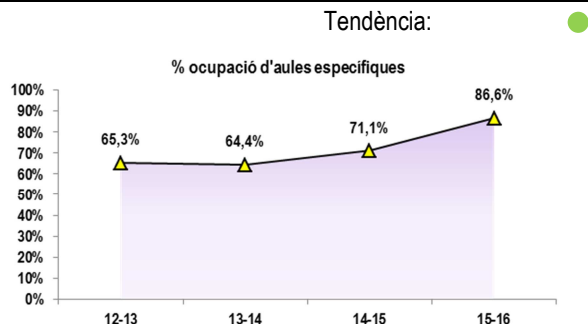
6.5 Resultat econòmics i de sostenibilitat

Indicadors, objectius prevists, gràfics comparatius, tendències

El centre fa un esforç per aprofitar els espais específics de que en disposa i que donada la necessària especialització i continu expansió ha d'optimitzar (tenint en compte la seva antiguitat) i preveure augmentar-los.

Alguns indicadors aportats fan una aproximació a la consideració que el centre té respecte a temes transversals que aporten valor al conjunt de la comunitat educativa.

% d'ocupació d'aules específiques

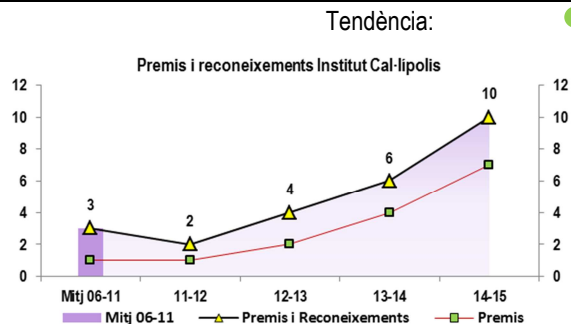


Anàlisi: el % d'ocupació d'aules específiques constitueix un marcador per fer previsió de necessitat de noves aules.

Causa/efecte: la política de desdoblaments i els canvis en els estudis propicien aquest increment.

Millora: atenció més específica per el desenvolupament competencial dels estudis.

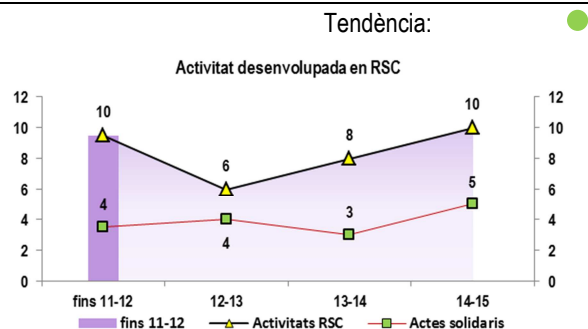
Premis i reconeixements rebuts



Anàlisi: els premis corresponen al centre en tot el seu conjunt o a alumnes que els han obtingut gràcies al treball desenvolupat durant els seus estudis.

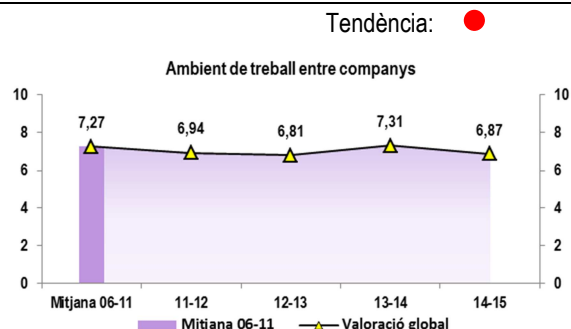
Millora: el propi resultat de guardons obtinguts.

Activitat desenvolupada en RSC



Anàlisi: dintre de les activitats de RSC es consideren els actes solidaris i les col·laboracions amb altres entitats.

Valoració ambient de treball



Anàlisi: la valoració respecte a l'ambient de treball es manté en nivells similars en l'històric.

Punts forts i àrees de millora

Punts forts

- Valoració del PE (QCiA).
- Mesura dels processos claus de preinscripció i matrícula, acollida i E/A.
- Resultats elevats de satisfacció dels grups d'interès (tots per d'amunt de 7 i els de famílies i empreses de 8).
- Taxes de demanda i d'ocupació.
- Nombre d'indicadors recollits.

Àrees de millora

- Ampliar el benchmarking amb altres centres.
- Acumular més experiència en l'aplicació de la roda de millora continua.
- Més visibilitat dels resultats a la societat.

Pla de millora del centre

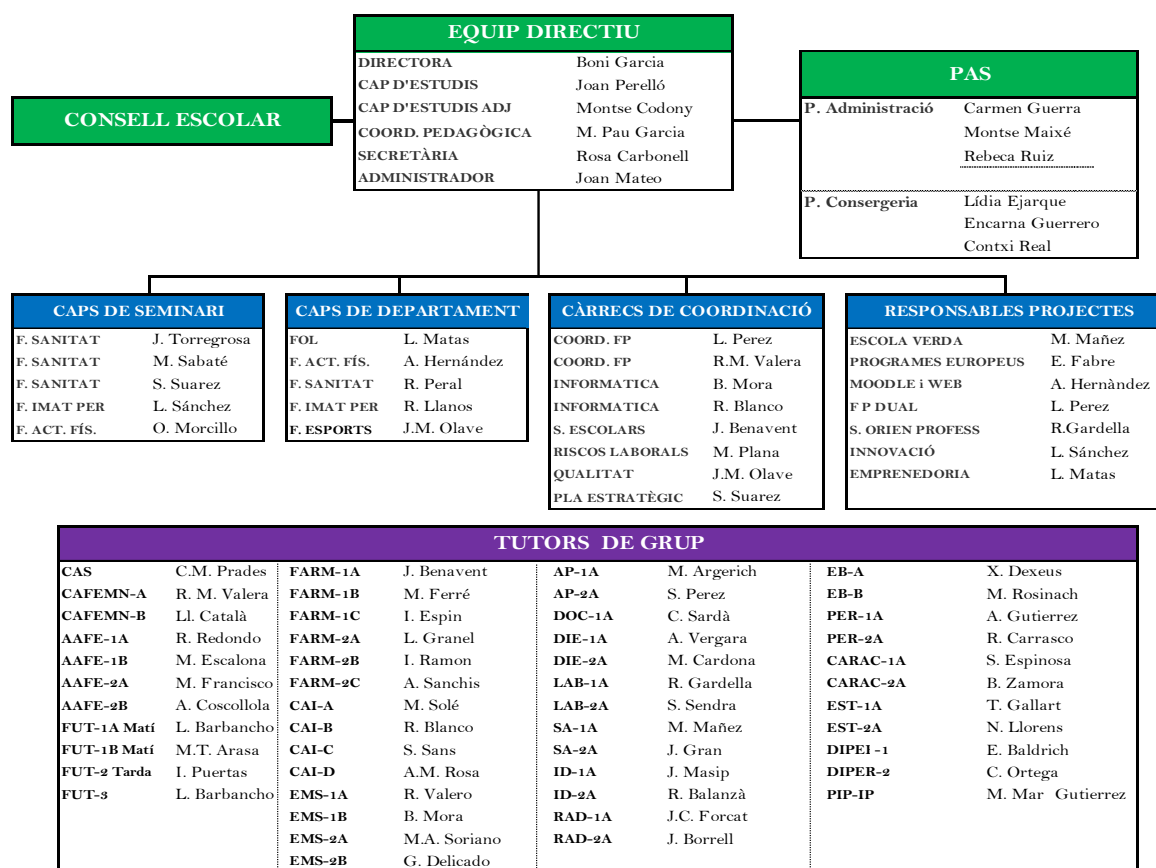
Acció	Nom de l'acció	Responsable	Descripció	Data final	Indicadors de seguiment	Eix relacionat
1	FP Dual en petita empresa.	Directora	S'inicia el projecte el curs 2013-2014 en el CFGS DIPER amb l'objectiu d'oferir aquest nou cicle formatiu en el nostre entorn i completar l'itinerari formatiu en aquest sector. Es dissenya realitzar-lo en modalitat Dual pels beneficis que aporta aquesta modalitat als alumnes i a les empreses. S'aconsegueix una gran implicació i participació del sector professional. El curs següent s'inicia en FARM, per tal de millorar els resultats educatius en aquest cicle.		Resultats educatius i de satisfacció en ambdós cicles	Eix 5
2	Pla de formació	Coordinadora Pedagògica	El pla de formació s'ha convertit en un element d'ajuda a desenvolupar diferents enfocaments en el centre. Els cursos de formació a cost zero com el d'acollida de professorat i el curs de formació de lideratge aprofiten el coneixement del claustre i dinamitzen algunes estratègies del PE. També s'ha de destaca la política de foment d'estades formatives entre el professorat que ajuda a incorporar coneixement nou i a establir noves aliances.	Setembre 2015	Indicador 26 del MIQ	Eix 2
4	Memòria anual de centre	Coordinador Qualitat	Des de que es va començar amb l'adaptació d'aquest document al mapa de processos del centre, cada curs s'han fet millores. A la darrera versió s'inclou un anàlisi generalitzat de l'activitat dels departaments i coordinacions i també s'han afegit els resultats de tots els indicadors del MIQ del centre.	Octubre 2015	MAC finalitzada	Eix 1
5	Actualització i millora de les guies del centre	Equip directiu	Des de la seva implantació el curs 2006 el centre actualitza aquests documents que serveixen per donar tota la informació necessària tant a professorat i PAS com a l'alumnat. A banda de petites millores el passat curs es va incloure en el quadern del professorat.	Setembre 2015	Actualitzacions realitzades	Eix 3
6	Millora en el web del centre	Directora	El web del centre és un element dinàmic, amb el que es pretén mantenir informats als grups d'interès i societat en general de les diferents activitats i característiques del centre.	Març 2015	Actualitzacions realitzades	Eix 3
7	Consolidació de les Jornades de salut benestar i lleure	Departaments docents	En la seva 3a edició s'estan consolidant com unes jornades d'àmplia participació de professorat i alumnat i un espai d'intercanvi de coneixement (centre-empreses i interdepartamental).	Abril 2015	MAC	Eix 4 i 5

Annexos

1 Dades d'identificació i contacte

- Nom: Institut Cal·lípols
- Caràcter: Centre específic de Formació professional
- Adreça: Autovia de Salou s/n, 43006 Tarragona
- Telèfon: 977544202 - Fax: 977550581
- Correu electrònic: e3009722@xtec.cat
- Web: <http://www.institutcallipolis.cat>

2 Organigrama Institut Cal·lípols (2015-16)



3 Oferta formativa de l'Institut Cal·lípols (2015-16)

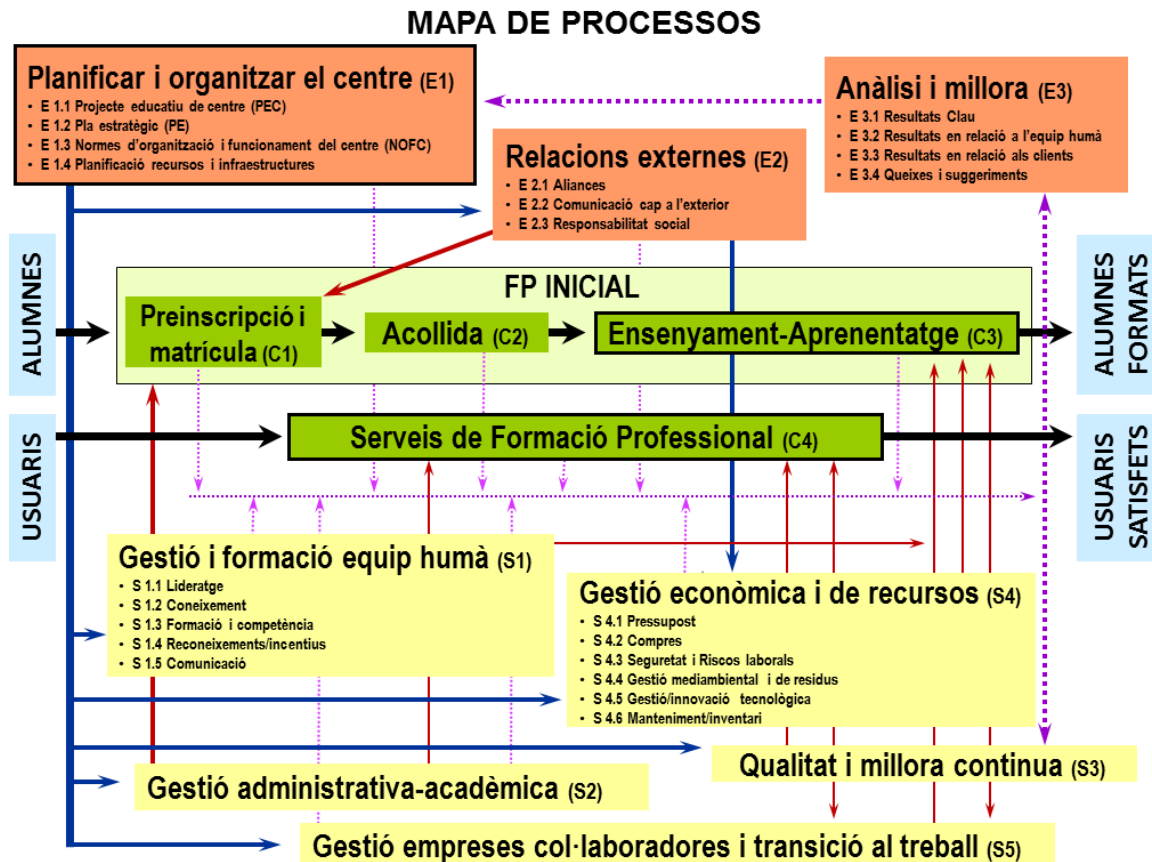
CICLES FORMATIUS DE GRAU MITJÀ		Número d'unitats		
		1r.	2n.	Total
CAFEM	Conducció d'activitats físico esportives en el medi natural	2		2
CAI	Cures auxiliars d'infermeria	4		4
FARM	Farmàcia i Parafarmàcia (LOE)	3	3	6
ES	Emergències sanitàries (LOE)	2	2	4
PER	Perruqueria i Cosmètica capill·lar (LOE)	1	1	2
EB	Estètica i bellesa	2		2

CICLES FORMATIUS DE GRAU SUPERIOR		1r.	2n.	total
AAFE	Animació d'activitats físicoesportives	2	2	4
DIE	Dietètica	1	1	2
AP	Anatomia patològica i Citologia		1	1
AP	Anatomia patològica i citodiagnòstic	1		1
LAB	Laboratori de diagnòstic clínic		1	1
LAB	Laboratori biomèdic	1		1
SA	Salut ambiental	1	1	2
DOC	Documentació i administració sanitàries	1		1
ID	Imatge per al diagnòstic		1	1
ID	Imatge per al diagnòstic i medicina nuclear	1		1
RAD	Radioteràpia		1	
RAD	Radioteràpia i dosimetria	1		
CAR	Caracterització i maquillatge professional (LOE)	1		1
EST	Estètica integral i benestar (LOE)	1	1	2
DIPER	Estilisme i direcció de perruqueria (LOE)	1	1	2
ENSENYAMENTS DE RÈGIM ESPECIAL D'ESPORTS		1r.	2n.	total
FUT	Tècnic/a d'esports, especialitat Futbol, Primer Nivell			2
FUT	Tècnic/a d'esports, especialitat Futbol, Segon Nivell			3
FUT	Tècnic/a d'esports, especialitat Futbol, Tercer Nivell			1
CURS DE PREPARACIÓ A LES PROVES D'ACCÉS DE CFGS		1r.	2n.	total
	CAS	1		1
PROGRAMES DE QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL INICIAL		1r.	2n.	total
PFI	Auxiliar d' Imatge Personal: perruqueria i estètica	1		1
		NOMBRE TOTAL DE GRUPS		51 Grups
		ALUMNAT		1312 alumnes

4 Càrrecs de coordinació i funcions (2015-16)

Coordinació (nº persones)		Principal funció
Coordinació de formació professional (FP)	2	Liderar l'FCT. Assessorament, direcció i establiment de les directrius bàsiques del crèdit. Representar al centre davant de les empreses
Coordinació de qualitat	1	Assessorament per desenvolupar el sistema de gestió i pla estratègic.
Coordinació d'informàtica	2	Manteniment i millora de la gestió dels equips informàtics.
Coordinació de prevenció de riscos laborals	1	Promou i coordina les actuacions en matèria de salut i seguretat al centre
Coordinació d'activitats i serveis escolars	1	Donar suport al professorat en la organització i gestió d'activitats. Coordinar i elaborar els materials per a la promoció del centre.
Coordinació de programes educatius europeus	1	Promoure i incentivar la participació del claustre en projectes educatius europeus
Coordinació del servei d'informació i orientació professional	1	Organitzar i coordinar els diferents processos d'informació i orientació professional que ofereix el centre.
Coordinació de formació professional en alternança Dual	1	Assegurar el correcte funcionament de l'FP Dual al centre, estendre i fomentar la cultura de l'FP Dual.
Coordinació de formació professional semipresencial	1	Planificar i coordinar les actuacions relacionades amb l'oferta de crèdits/mòduls en règim semipresencial del centre
Coordinació d'Escola verda	1	Sensibilitzar la comunitat educativa envers el respecte al medi ambient.
Coordinació d'emprenedoria	1	Fomentar, coordinar les actuacions d'emprenedoria en el centre.
Coordinació d'aula virtual i web	1	Gestionar l'aula virtual i mantenir actualitzada la pàgina web.

5 Mapa de processos del centre



6 Glossari

- AFE: Activitats físico-esportives
- AGD: Avaluació global diagnòstica.
- CCFF: Cicles formatius
- CET: Complex Educatiu de Tarragona
- CFGM: Cicle formatiu de grau mitjà
- CFGS: Cicle formatiu de grau superior
- CQ: Comissió de qualitat
- DE: Departament d'Ensenyament.
- DEA: Desfibril·lador extern automàtic
- E/A: Ensenyament/Aprenentatge
- ED: Equip directiu
- EE: Ensenyaments esportius.
- EPI: Equipament de protecció individual
- FOL: Formació i orientació laboral
- FP: Formació professional
- FCT: Formació en centres de treball
- GM: Grau mitjà
- GS: Grau superior
- HB: Higiene bucodental (cicle formatiu de grau superior)
- H&B: Health & Beauty
- IOC: Institut Obert de Catalunya.
- IP: Imatge personal

- IPL: “Intensed pulsed light”
- LIC: Llengua i interculturalitat (coordinació)
- LOGSE: “Ley de Ordenación General del Sistema Educativo español”, aprovada el 3 d’octubre de 1990
- LOE: “Ley Orgánica de Educación”, aprovada el 3 de maig de 2006
- MAC: Memòria anual de centre
- NEE: Necessitats educatives especials
- NOFC: Normes d’organització i funcionament de centre.
- PAC: Pla anual de centre
- PAS: Personal d’administració i serveis
- PE: Pla estratègic
- PEC: Projecte educatiu de centre
- PF: Pla de formació
- POT: Proves d’Obtenció de Títols
- PQiMC: Projecte de qualitat i millora continua
- QCiA: Quadre de comandament i activitats
- RSC: Responsabilitat social corporativa
- SEM: Servei d’Emergències Mèdiques
- SOC: Servei d’Ocupació de Catalunya
- STS: Empresa STS Ambulàncies Reus amb la que el centre té signat un conveni de col·laboració.
- SVB: Suport Vital Bàsic
- TIC: tecnologies de la informació i comunicació