



**INSTITUT
ESCOLA DEL TREBALL**

Carrer Comte d'Urgell, 187 | 08036 Barcelona
Tel. 93 430 92 00 | Fax 93 410 85 40
www.escoladeltreball.org

PROJECTE DE DIRECTOR

CARMELO GÓMEZ PASCUAL



Renovació mandat període 2012-2016

INSTITUT ESCOLA DEL TREBALL DE BARCELONA

Per aspera ad astra

Mitjançant l'esforç, fins als estels.

Sèneca

Consorti d'Educació
de Barcelona
Generalitat de Catalunya
Ajuntament de Barcelona



ÍNDIX

FONAMENTS DE LA CANDIDATURA	4
La meva renovació, un compromís de servei amb l'Escola.	4
Curs 2013-2014, celebració del centenari de l'Escola del Treball.	6
Un mandat que estarà marcat per la crisi econòmica.	7
LIDERATGE I DINAMITZACIÓ	7
Punts forts i febles.	9
L'estructura de l'Equip Directiu.	10
Equips de treball.	12
CARACTERÍSTIQUES DEL CENTRE I DEL SEU ENTORN	13
Ubicació del centre.	14
Espais.	14
Característiques de l'alumnat.	14
Equips docents.	16
Personal d'Administració i Servei.	17
Associació de Mares i Pares d'Alumnes.	17
Delegats d'alumnes.	17
COMPROMÍS AMB LA QUALITAT	18
Declaració explícita de la Política de Qualitat, en aquest projecte.	19
L'Escola del Treball que volem.	20
Reconeixement de l'Escola com a centre excel·lent.	21
Procediments i processos establerts.	24
Objectius estratègics 2012-2016.	26
GESTIÓ DE LA INFORMACIÓ, DEL CONEIXEMENT I DE LA COMUNICACIÓ.	30
La implantació de les TICs en l'àmbit de la gestió i de la docència.	31
Disposem d'una experiència contrastada a l'Escola del Treball.	32
La importància de les comunicacions del centre i la seva correspondència amb les TICs.	33
Gestió de la comunicació-	34
Objectius	35

Regulació de l'ús del correu electrònic <@escoladeltreball.org> en les Normes d'Organització i Funcionament del Centre.	37
Fer un aplicatiu integrat de gestió administrativa i acadèmica.	39
Millorar els recursos informàtics de l'aula i el seu manteniment, per treballar amb recursos TICs amb més fiabilitat i disponibilitat.	44

PRESTACIÓ DEL SERVEI D'ENSENYAMENT

APRENTATGE	47
Objectius estratègics 2012-2016	47
Pactar un nou Acord de Corresponsabilitat.	47
Reduir l'absentisme.	47
Millorar els resultats educatius del Batxillerat.	49
Major seguiment del grau d'acompliment de les programacions.	50
Projectes europeus.	51

GESTIÓ DE L'EQUIP HUMÀ	51
La gestió de la formació.	52
Les línies bàsiques d'actuació en recursos humans, en el proper mandat de direcció.	53
Gestió en seguretat i higiene.	54

RELACIONS ESCOLA-EMPRESA	
La formació professional i la connexió amb l'empresa.	55
Acreditació i validació de competències.	56

INDICADORS DESCRIPTIUS	57
-------------------------------	-----------

FONAMENTS DE LA CANDIDATURA

La meva renovació, un compromís de servei amb l'Escola

Vull assumir, com a professor i actual director de l'Escola del Treball, el compromís per continuar un mandat més, durant el període 2012-2016, amb un projecte encoratjador compartit amb un equip directiu format per altres companys i companyes professors i professores compromesos amb l'organització educativa.

Es presenta un projecte respectuós amb els valors i visió de la Institució. Assumim el repte d'assolir uns objectius il·lusionadors, de cercar l'excel·lència educativa mitjançant processos de qualitat i de millora contínua.

Els compromisos amb la l'escola pública i els serveis educatius de l'administració, culmina amb la presentació d'aquest Projecte de Direcció, i respon a la meva convicció ferma de treballar en equip amb els meus companys i en col·laboració amb tota la comunitat educativa a fi de consolidar un treball ja encetat fa ara vint-i-tres anys, amb l'aspiració d'anar cap l'horitzó que representa l'excel·lència educativa, que possiblement no arribarem a tocar-la mai, però que si, en un moment donat, mirem cap a enrere observarem el llarg camí que hem avançat en termes d'educació i de qualitat en els serveis que oferim.

La meva visió particular i personal de l'Escola, crec que és coincident amb una bona part del professorat i d'altres sectors com el de pares i alumnes. Això m'ha fet prendre el compromís envers la comunitat educativa d'esmerçar-hi els esforços que convinguin. Però només amb la col·laboració de tots i cada un dels membres de la comunitat i amb el treball continuat i rigorós que correspon a la responsabilitat de cadascú, l'Escola pot assolir els objectius propis d'un ensenyament de qualitat, l'ensenyament que mereixen els alumnes de l'Escola i la societat en la qual estem inserits.

Actualment, el fet que un professor sigui nomenat director i/o renovat en el càrrec per l'Administració Educativa per exercir les funcions que li són inherents o les de qualsevol altre òrgan unipersonal de govern, no està compensat des d'un punt de vista professional, ni econòmic ni de reconeixement social. Només l'interès per fer servei a l'administració pública, a l'escola pública i a la ciutadania, l'aspiració d'aconseguir una Escola del Treball millor i més reconeguda socialment i per l'aspiració d'un ensenyament en millors condicions i amb millors resultats acadèmics poden ser la motivació que porti a un professor a continuar en el càrrec de director o a romandre en una candidatura de l'equip directiu, amb il·lusions renovades. Ningú no s'hauria d'enganyar pensant que exercir aquest càrrec

implica cap porció de poder, en tot cas seria d'autoritat que pot anar compartida, però que és un concepte diferent.

Presento aquesta actualització del Projecte de direcció que vaig lliurar al 2008, amb la sensació d'afrontar un repte personal que faig extensiu a la globalitat de l'Escola. Una vegada afrontat el repte d'implantar uns ensenyaments de qualitat a l'Escola, i amb un reconeixement social per part de la ciutadania com ho demostra les més de 3000 prescripcions anuals que anhelan cursar els seus estudis al nostre Institut, ara cal consolidar-los de la millor manera possible, és a dir, fer de l'oferta educativa, un servei de qualitat i d'excel·lència que satisfaci els nostres clients (d'ara en endavant procuraré emprar el mot d'usuaris del sistema) que són, principalment; les famílies, els alumnes i les empreses i, mitjançant els processos oportuns, establir i consolidar estratègies per la millora contínua.

Escoltaré els suggeriments i les queixes dels alumnes com a usuaris del sistema o del qualsevol altre membre de la comunitat educativa. El meu propòsit és mantenir unes relacions fluides i de col·laboració amb tots els sectors de la comunitat escolar.

Aquesta forma de direcció requereix professionalitat per part de l'equip directiu i qualitats com la paciència, la capacitat de comunicació, (en els dos sentits: saber parlar i també escoltar) i habilitat en la conducció dels equips de treball per l'assoliment d'objectius.

Sóc conscient de la importància del lideratge compartit, d'un lideratge que sigui capaç de corresponsabilitzar tota la comunitat educativa en la presa de decisions, atesa la rellevància que les fites i èxits siguin percebuts com a mèrit de tots, i que les debilitats de l'organització sensibilitzin també en la recerca de solucions.

De la gestió realitzada en els últims 23 anys es pot extreure quina és la concepció que tinc d'Escola, quina és la meva dedicació personal, quan agafo un compromís per assolir objectius de futur, quin és el meu estil de treball i tarannà. De la lectura d'aquest Projecte de direcció, espero esbossar quins seran els objectius prioritaris i el model o línia d'actuació per aconseguir-los.

Tots estem immersos en la recerca permanent de la millora de la qualitat de l'ensenyament mitjançant el debat, l'estudi i la reflexió entre els diferents sectors de la comunitat educativa. En aquest punt, com en qualsevol altre àmbit d'actuació dels òrgans unipersonals i col·legiats de govern de l'Escola, les propostes, crítiques a situacions millorables, suggeriments, etc., a més a més d'enriquir el debat, seran manifestació de l'interès de qui les formula i, per tant, seran acceptades amb l'agraïment que es mereixen. Crec sincerament que hi ha un camí fet en aquest sentit en les sessions del Consell Escolar al llarg dels darrers anys, tot i que en alguna ocasió ens angoixi la sensació de temps poc aprofitat.

En el centre s'han d'establir criteris efectius de "feed back", d'avaluació i millora contínua de l'organització educativa, dels compromisos respecte dels objectius prefixats i corregir, si s'escau, les possibles incorreccions, desequilibris o deficiències del sistema.

És essencial que tothom estigui degudament informat de la situació general de l'Escola i particularment de tot allò que li afecta, per tal que pugui participar i millorar-la convivència escolar segons els seus criteris i experiència.

L'actitud i el comportament de professors, pares, alumnes i personal de l'administració i serveis de l'Escola han de ser modèlics per a la resta de companys. És així com l'ambient de l'Escola guanyarà en potencial formatiu i educatiu; amb la vivència quotidiana d'unes relacions interpersonals harmòniques; amb el gust per l'obra ben feta; amb la satisfacció de l'aprofundiment en el saber; amb la realització personal per l'ofici que s'exerceix, amb la valoració de les manifestacions culturals i artístiques.

Curs 2013-2014, celebració del centenari de l'Escola del Treball

Un repte afegit més, que em farà il·lusió afrontar, serà l'organització i la planificació d'activitats i actes per celebrar el centenari de la fundació del nostre Institut.

Recordar que, l'any 1913, el President de la Comissió d'Instrucció Pública de la Mancomunitat de Catalunya va formular un projecte de reestructuració que transformava la primitiva "*Escuela provincial de artes i oficios*", i en fundava una de nova. Aquella escola de primer grau per a obrers ubicada a l'antiga fàbrica tèxtil de Can Batllò, s'anomenà **Escola Elemental del Treball** de Barcelona i de la qual serà el primer director en Paulí Castells.

L'Escola com a tal va ser inaugurada oficialment el dia 29 de maig de 1914 en una sessió solemne presidida pel president de la Mancomunitat, Enric Prat de la Riba.

En aquests 100 anys de vida, per aquest centre hi hauran passat més de 150.000 alumnes. El prestigi del centre i la seva qualitat d'ensenyament han convertit a l'Escola del Treball com a un centre de referència en tota la conurbació de Barcelona, tal com ho constaten els 3300 alumnes matriculats en el curs 2011-2012 i els més de 1000 alumnes que desitjant estudiar al centre no han disposat de plaça.

Amb temps, caldrà crear una **Comissió de professors i d'exprofessors** voluntaris que s'encarregui, amb temps, de l'organització dels actes del centenari i tots plegats haurem de fer un esforç per estar a l'alçada de l'esdeveniment.

Un mandat que estarà marcat per la crisi econòmica.

El sistema educatiu, la educació pública, malgrat ser un factor clau de cohesió social, i ser l'únic que garanteix l'educació en igualtat, la interculturalitat i una educació oberta, s'ha vist afectat molt negativament per les mesures governamentals de retallades de despeses públiques, per la reducció dels pressupostos assignats als centres per a despeses de funcionament, així com per a la compra de dotacions de materials inventariables.

El professorat ha vist com se li ha modificat les seves condicions de treball; augmentat el nombre d'hores lectives; les hores de permanència a l'Institut i paral·lelament retallades retributives. La ràtio alumnes/classe ha estat un altra mesura de retrocés.

Aquestes circumstàncies no són precisament variables que siguin impulsores de voluntats per a assolir nous reptes, que motivin, que facin engrescar, il·lusionar per noves fites i objectius educatius.

Cal reconèixer i afrontar la realitat. Tot això desmotiva i mina l'ànim del molts professors i desvia la seva atenció i esforç d'allò que realment és important de veritat que no és altre cosa que educar i formar als alumnes.

Els qui portem anys treballant en el sistema educatiu, sabem que sense recursos humans i materials es fa molt més difícil mantenir els indicadors d'un ensenyament de qualitat. No obstant això, com a director del centre hauré d'afrontar el repte de liderar, de pujar la moral i fins i tot d'intentar il·lusionar en l'assoliment d'objectius de millora que siguin assumibles des de la professionalitat del professorat i del personal del PAS.

LIDERATGE I DINAMITZACIÓ

Sóc conscient que m'he d'afrontar a un mandat difícil, per manca de recursos materials, educatius i sobretot per un deteriorament de les condicions de treball dels recursos humans. No obstant això, la direcció haurà d'estimular la participació ordenada i activa de tots els membres de la comunitat educativa, afavorint les interrelacions en un clima de comunicació que garanteixi la transparència i l'eliminació de circuits de privilegi.

El director és el màxim responsable del funcionament de forma activa i participativa dels òrgans col·legiats i dels diferents sectors de la comunitat educativa, la qual cosa implica que tots els membres han de participar i intervenir en la gestió de l'Institut, d'acord amb les seves competències i capacitats.

D'altra banda, la gestió ha de ser transparent. Per aquesta raó, l'Equip Directiu donarà compte de la seva gestió a l'Administració Educativa, i haurà d'informar regularment al Consell Escolar i al Claustre, segons correspongui, dels aspectes més rellevants de la gestió pedagògica, administrativa i econòmica, així com de qualsevol altra qüestió que se li demani, atès que el director és el responsable del correcte funcionament de l'Institut.

Tal com he fet en els meus mandats, seré director de tothom, amb això vull dir que sempre he procurat que les meves decisions fossin objectives i professionals. L'actitud del director ha de ser oberta i dialogant amb tothom. La meva concepció sobre això implica que no s'ha d'escoltar, donar suport o afavorir més a cap sector i/o persona que hi pugui haver, dins de la diversitat i de la pluralitat.

Com a norma, sempre he procurat, i així ho continuaré fent, escoltar, valorar, tenir comprensió i respecte per totes les idees i/o propostes que em facin arribar.

Al llarg d'aquest temps que he estat director, qualsevol membre de la comunitat educativa, sempre que ha cregut convenient despatxar amb mi, per qualsevol motiu, ho ha fet. En no gaires ocasions,, hi ha calgut sol·licitar entrevista prèvia.

És clar que, fidel a les meves conviccions i principis, penso continuar en la mateixa línia i tarannà.

En els propers quatre anys de mandat, faré valer la meva dilatada experiència professional en el camp de la direcció i de la gestió.

He estat director de l'Institut durant els últims vint-i-tres anys, la qual cosa m'ha permès, a més a més, de ser un observador privilegiat de la profunda transformació, en múltiples

aspectes, de l'Escola del Treball, adquirir una profunda i dilatada experiència en el camp de la gestió, de la planificació, de la direcció i en el lideratge escolar.

També he estat membre de la Junta Territorial de directors de Barcelona-ciutat en representació de la Junta de Zona de directors, al llarg dels set últims cursos acadèmics, però que, durant el temps que he exercit de director de l'Escola del Treball, ho he estat en més de 17 cursos escolars.

També he format part en els darrers set anys de la Junta Central de Directors de Catalunya (òrgan d'assessorament i consulta del Departament d'Ensenyament), representació que també vaig exercir amb anterioritat durant alguns cursos com a secretari d'aquest òrgan assessor.

Actualment des de fa cinc cursos, he estat membre del Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu de Catalunya.

D'altra banda, sóc membre fundador i membre de la Junta Directiva de l'Associació de directors de primària i secundària de centres públics de Catalunya "AXIA".

Recentment, he superat les proves selectives per a l'acreditació de directiu professional docent que el Departament d'Ensenyament ha convocat en virtut de l'article 116 de la Llei 12/2009, de 10 de juliol d'educació i dels articles 34 i 35 del Decret 155/2010 de la direcció dels centres educatius públics.

Durant els anys que he estat director he procurat que l'equip directiu sigui aglutinador de voluntats, aglutinador de professors que desitgen implicar-se amb la tasca ben feta dels ensenyaments que imparteixen, de fer les coses millors ja sigui mitjançant la formació contínua de les seves necessitats formatives o per posar en pràctica noves idees dins de la innovació educativa.

Faré el possible per continuar, dins del lideratge que ha d'assumir l'equip directiu, per afavorir la cohesió dels diferents sectors de la comunitat educativa, harmonitzar les relacions interpersonals del professorat. No obstant això, en alguns moments concrets hauré de dirimir conflictes, ocasionats moltes vegades perquè ningú vol prendre decisions o perquè els interessos personals se sobreposaran als generals de l'Escola. En aquest sentit, sempre he tingut molt clar que cal fer complir les disposicions administratives i la llei i que l'interès col·lectiu s'ha de situar i prevaler per damunt del personal.

A l'Institut Escola del Treball s'han de considerar líders el director i la resta de membres de l'equip directiu, els coordinadors responsables de projectes, els caps de departaments i de

seminari i tota persona que exerceixi una influència legítima. Els líders han de definir i impulsar els canvis de l'organització educativa.

La capacitat de lideratge ha de permetre potenciar la descentralització i autonomia de la gestió en els departaments, coordinacions i en els equips de millora alineats amb el Projecte Educatiu del Centre.

Els punts forts que calen apuntalar i les debilitats que són susceptibles de millora:

PUNTS FORTS

- Lideratge proper. Accessibilitat en el contacte diari a totes les persones, institucions i organitzacions de l'entorn.
- Informació inicial de la cultura de l'excel·lència i dels projectes del centre al personal de nova incorporació.
- Detecció de necessitats de formació i d'actualització de l'equip humà de l'organització.
- Descentralització amb important grau d'autonomia dels departaments.
- Informació de la missió, visió, valors i cultura de l'organització mitjançant el web

PUNTS FEBLES

- Formació en lideratge i dinàmica de grup.
- Existència de certa tendència funcionar per inèrcia.
- Dificultats de vèncer inèrcies en el funcionament.
- Fomentar el Benchmarking.

L'estructura de l'equip directiu

L'estructura de l'equip directiu està condicionada a la dimensió del centre i l'establiment dels seus ensenyaments en dos torns intensius, un al matí, de 8 a 14 hores, i un a la tarda de 16 a 22 hores, on s'han de cobrir en cada torn les necessitats de gestió, de coordinació, planificació i supervisió que requereixen els serveis d'uns 1500 alumnes en cadascun d'ells.

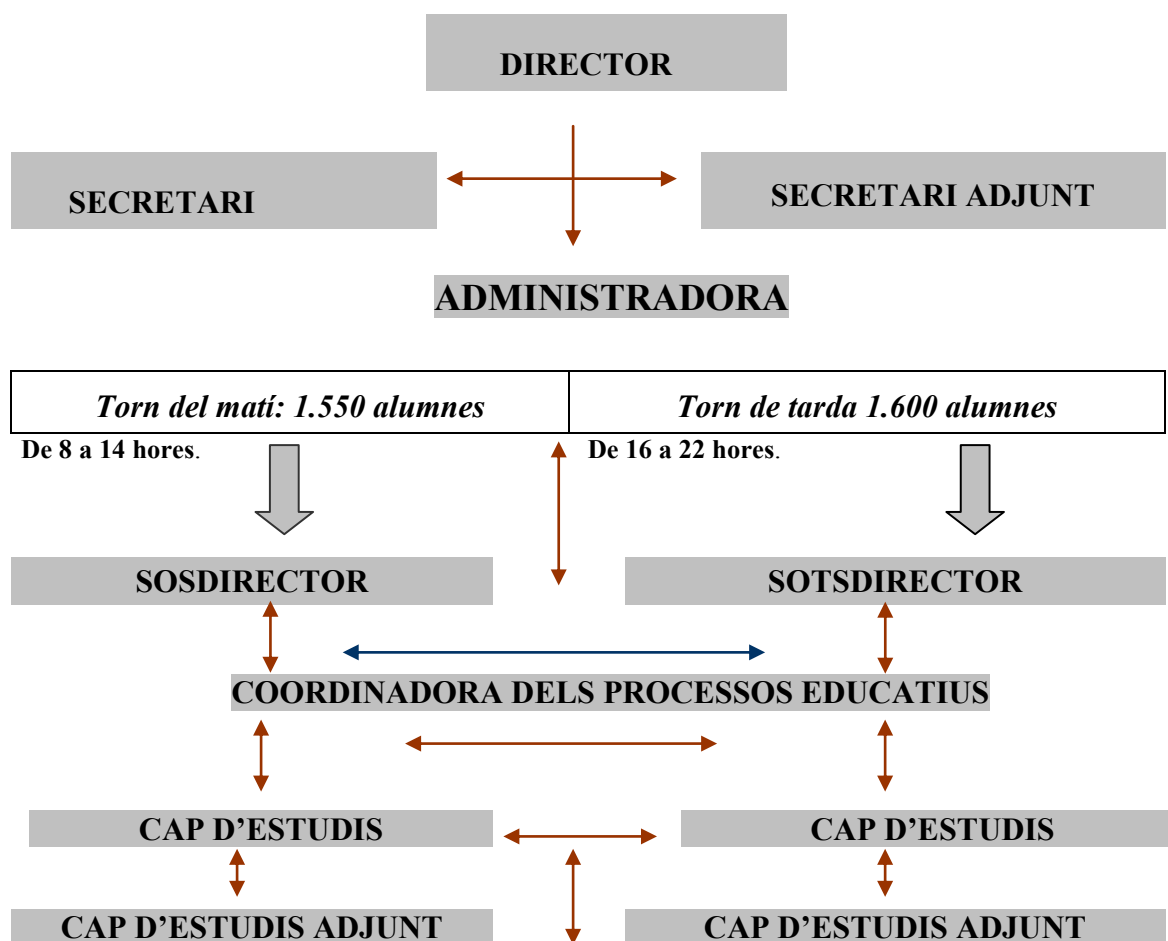
Com a novetat rellevant, desapareix el càrrec unipersonal de coordinació pedagògica que estava enfocat exclusivament al batxillerat i es crea el càrrec de **coordinador/a de processos educatius**, tot considerant que el centre treballa dins d'una estructura funcional de processos i procediments, amb caire transversal a tot el centre, en aplicació consubstancial amb la gestió de millora contínua UNE-EN-ISO 9001:2008.

D'altra banda, d'acord amb allò que estableix l'article 139 de la Llei d'Educació de Catalunya el director del centre constituirà un **Consell de Direcció**, integrat per l'equip directiu i per membres del claustre del professorat, escollit pel director, entre els que tenen assignades o delegades tasques de direcció addicionals (caps de departaments, de seminari) o de coordinació.

El Consell de Direcció tindrà una funció d'òrgan de consulta i d'assessorament al director. Les funcions específiques vindran detallades en les Normes d'Organització i de Funcionament del centre.

L'Escola del Treball ha d'establir les seves pròpies estructures i organigrames d'acord amb les seves característiques particulars, la seva oferta formativa i el seu entorn socioeconòmic. Treballar en l'autonomia significa deixar de costat hàbits arrelats que són contradictoris amb els programes de "Qualitat i Millora Contínua", i amb postures rígides i inflexibles que no deixen sense gaire camp de maniobra a les iniciatives i innovacions que puguin sorgir en el si del centre.

ÒRGANS UNIPERSONALS DE GOVERN A
L'INSTITUT ESCOLA DEL TREBALL

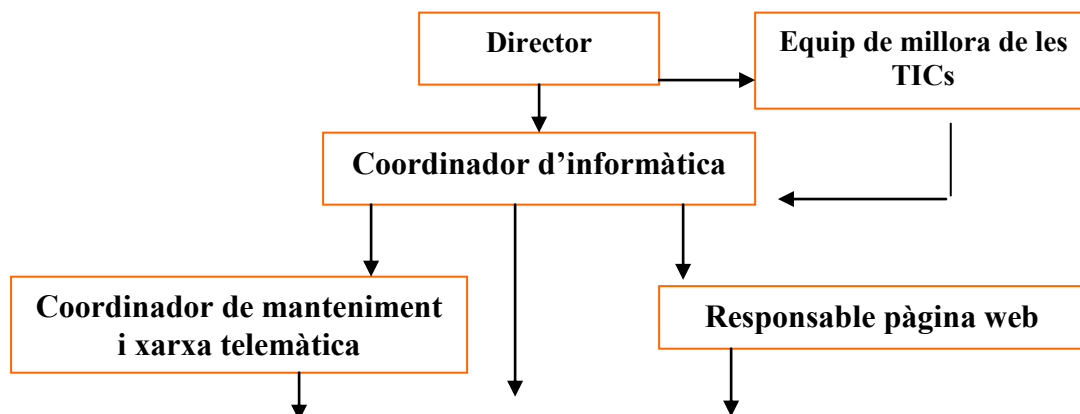


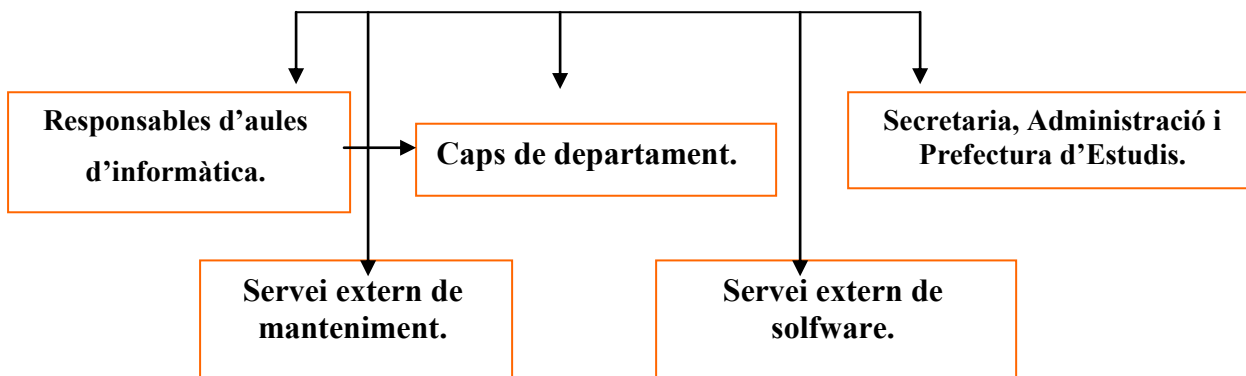
Pel que fa al **Batxillerat**, s'establirà en el NOFC que:

- a) Es manté l'estructura de departaments didàctics per a tractar i dirimir les competències reglamentàries que li són pròpies, sobretot les curriculars i el seguiment de les programacions de les matèries que els correspon. Cada departament tindrà el seu respectiu cap.
- b) Es constituirà la **Comissió de batxillerat** (*simil al departament d'FP*) integrada per tots els professors que imparteixen matèries al batxillerat i dirigida pel Coordinador de batxillerat.
- c) La Comissió pedagògica de batxillerat continuarà existint, però es reunirà amb menor freqüència que la comissió de batxillerat, quan les circumstàncies ho requereixin. Es garanteix, si més no, una reunió per curs acadèmic.
- d) Hi haurà una estructura semblant a la resta dels departaments de formació professional, amb la reserva que les programacions de les reunions seran alternatives, bé de departament didàctic, o bé de Comissió de batxillerat.
- e) Aquesta estructura funcional entrarà en vigor al inici del curs 2012-13
- f) Les reunions de caps de departaments de formació professional, de departaments didàctics, de seminari i de coordinadors amb la direcció es mantenen, i aquestes es podran fer de forma conjunta o per separada, distingint si escau, els de formació professional i els de batxillerats, si han de tractar-se qüestions diferents.

D'altra banda, d'acord amb les necessitats organitzatives i funcionals que facilitin l'optimització de recursos i valorada l'experiència sobre determinats camps d'actuació, a l'Escola es potenciaran estructures funcionals coordinades **d'Equips de treball**.

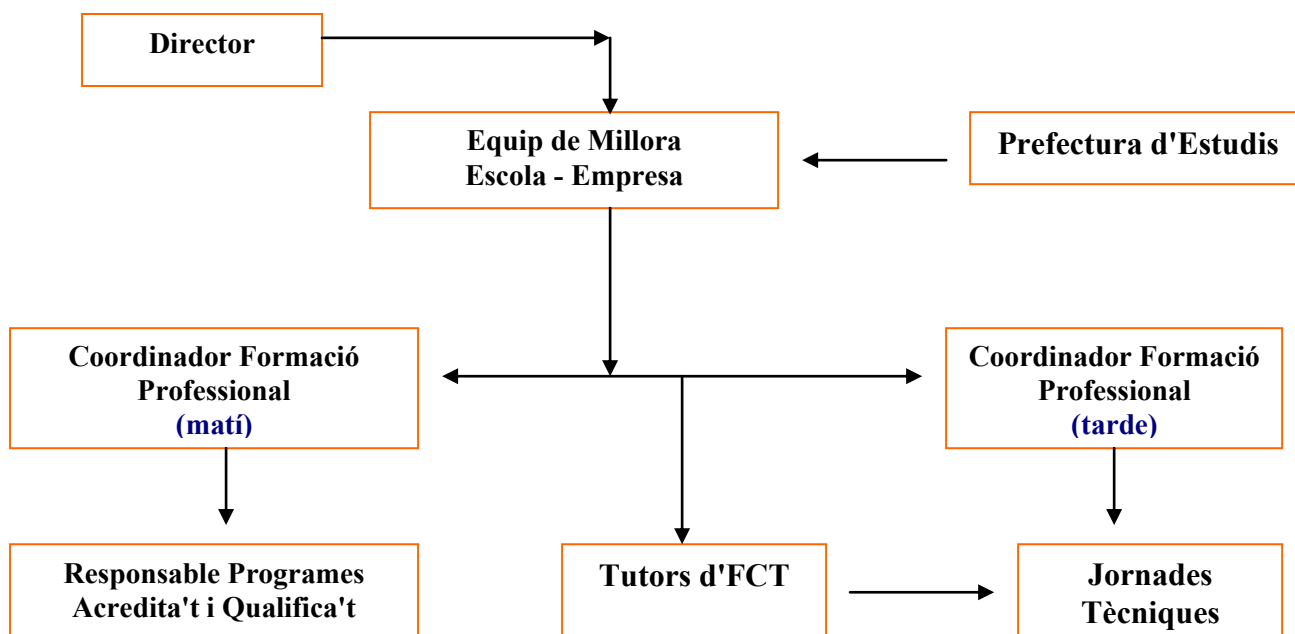
1.- Establir estructura funcional TICs:





Considero que l'autonomia significa no prendre decisions a l'atzar o sense una metodologia de treball per a la presa de decisió. Cal aplicar el rigor, la planificació i l'avaluació en els processos. Llavors les preses de decisions seran coherents i consistents com a mitjà de millora. Les decisions així preses, en un marc d'autonomia de gestió i de responsabilitat, tindran sentit. Dit això, com preàmbul, m'agradaria comentar a tall d'exemple l'equip de treball de les TICs que permet treballar d'una manera autònoma, coordinada, viable i sostenible.

2.- Establir l'estructura d'Escola-Empresa



El treball en equip és un tema clau per a l'educació, ja que hem de considerar que en les organitzacions educatives les persones estan acostumades a treballar de forma aïllada. La millora dels centres requereix que s'actuï de forma col·lectiva i no individual.

CARACTERÍSTIQUES DEL CENTRE I DEL SEU ENTORN

Aquest Projecte de director ha estat elaborat a partir del coneixement de la realitat en què es contextualitza l'Escola del Treball.

L'Escola del Treball és un centre públic i ofereix un servei públic a la societat. És la seva funció i la seva vocació històrica i present. És el centre pioner en la formació professional de tècnics i especialistes, la primera escola-taller.

L'Escola del Treball ha de ser per missió, visió i valors una escola de referència. És una escola inserida en la societat barcelonina, en el context dels instituts d'ensenyament secundari. Una escola inserida en un barri, districte, ciutat i país i hi ha d'estar tan vinculada que la vida interna del Centre integri els continguts i les manifestacions socials i culturals de tots aquests marcs. És una escola catalana i, per tant, ha de participar de la normalització lingüística del país. Pretén generar condicions d'aprenentatge que afavoreixin el desenvolupament harmònic dels joves i la seva preparació per a la vida activa i la professió en els aspectes social, cultural i econòmic.

L'Escola del Treball, amb més de 3000 alumnes, 235 professors, amb 11 famílies professionals, Batxillerat, etc., no resta aliena al context socioeconòmic, ja que no ha de perdre una perspectiva de futur a l'hora de planificar els seus objectius.

L'augment del nivell d'educació i la base de coneixements de la societat fan que els anys que vivim es caracteritzin pel desenvolupament de la "*era del coneixement*" i de la "*informació*". En ella, pot ocupar l'Escola una posició rellevant, donada la seva comesa en la formació de persones, de professionals i en la impartició i transmissió de coneixement, de tecnologia i ciència.

Ubicació del Centre

L'Institut està ubicat dins de l'anomenat recinte de "l'Escola Industrial", situat al districte de l'Eixample, al bell mig de Barcelona. Ben comunicat per tren, metro i línies d'autobusos.

L'àrea de influència del centre, és la conurbació de Barcelona, és a dir, les poblacions de les rodalies amb un radi d'influència de 25 km.

Espais

En el curs 2011-12 hi ha hagut un trasllat de les especialitats d'electrònica, informàtica i manteniment i serveis a la producció del edifici núm. 15 a la segona planta de l'Escola d'Arts del Treball. Això ha representat que en una única planta s'ha pogut encabir el que hi havia en tres.

Un dels grans problemes que té l'Institut és el grau d'ocupació dels seus tallers, laboratoris i aules que es troben al 100% amb la dificultat que comporta fer horaris sense disposar de graus de llibertat que representa tenir alguns espais no compromesos.

El problema dels espais és el que impedeix que l'Escola pugui créixer impartint nous cicles formatius que donarien sentit a una oferta més globalitzada i a rendiments a escales dels equipaments i instal·lacions d'algunes famílies professionals.

Situació que haurem d'anar recordant al Consorci d'Educació per si es donés la circumstància que hi hagués la possibilitat de poder guanyar espais, dins del recinte, en un futur proper.

Característiques de l'alumnat

L'Escola del Treball com a institut públic s'ha de regir pels principis del respecte i de la tolerància, amb el respecte a totes les creences, confessions i manifestacions culturals d'alumnes i de professors. La convivència s'ha de basar en la participació i en pluralisme. El principi bàsic de l'Escola ha de ser educar des de la solidaritat, la llibertat i des de la defensa dels valors democràtics, amb l'objectiu que els alumnes, dins del seu procés de formació i d'aprenentatge, hi vagin progressivament formant els seus propis criteris, aprenguin a analitzar la realitat amb sentit crític i puguin prendre les seves decisions responsablement.

La procedència dels nostres alumnes correspon a l'àrea metropolitana de Barcelona, però no és un centre que es nodreixi exclusivament de la ciutat de Barcelona.

El percentatge d'alumnes immigrants no és especialment significatiu, ja que, malgrat que hi ha un nombre elevat d'alumnes, en general estan ben adaptats i no presenten especials dificultats conductuals ni amb l'idioma.

El grau de respecte dels alumnes envers les circumstàncies personals i les actituds tolerants davant les opinions i els comportaments discrepants d'altres companys són, en general, els adequats.

En l'actualitat, podem dir que el clima de convivència en el si del centre és bo. No s'observen seriosos problemes. Si en alguna ocasió apareix algun conflicte, es resol fonamentalment amb el diàleg entre els alumnes implicats i, si cal, amb les seves famílies. Si les parts hi estan conforme també s'estableixen processos de mediació en el conflicte.

Davant de fets greus, aquesta direcció sempre ha estat rigorosa en l'aplicació del règim disciplinari, ja que té clar que en virtut de les disposicions normatives vigents ha d'imperar l'interès comú davant d'actituds incíviques i/o insolidàries personals.

No es poden tolerar comportaments disruptius a l'aula, - tot considerant que ens estem referint a estudis postobligatoris, - que impedeixin que la classe es desenvolupi amb normalitat, interrompin el professor, i suposin una falta de respecte..

Les conductes més reprovades pel professorat són les que tenen a veure amb els alumnes que no demostren cap interès per les seves classes, que no treballen, que no duen el material necessari, que no presten atenció i/o que distreuen als seus companys impedit la marxa normal de la classe.

A les famílies els preocupa principalment aquelles formes d'actuar dels alumnes que interfereixen en els processos d'ensenyament - aprenentatge del seus fills, que impedeixen que les classes es desenvolupin en les millors condicions possibles.

El clima del treball i d'estudi en el Centre, en general, és bo, llevat en els cicles formatius de grau mitjà, ja que s'hi incorporen alguns alumnes amb una formació feble i manifestament insuficient per poder assolir amb èxit els nivells educatius que marquen el currículum. En els primers cursos de CFGM existeix un alt grau d'absentisme i d'abandonament prematurs dels estudis, en alguns grups superior al 40%.

En aquest sentit per millorar els serveis de l'Institut caldrà incidir en el control de la puntualitat, fer efectiva la pèrdua de l'avaluació contínua per faltes injustificades, l'ordre a les aules, i perseverar en la comunicació i conscienciació de llurs responsabilitats als pares dels alumnes absentistes que siguin menors d'edat.

Equips docents

El personal docent format pel claustre de professors està integrat per 234 professors (curs 2011-2012). Es tracta d'un col·lectiu que, en general, destaca per la seva magnífica formació, amb un alt percentatge de catedràtics, i pel seu compromís amb l'activitat educativa.

Personal que està especialment motivat i sensibilitzat per les problemàtiques específiques del centre, amb la participació del professorat de formació professional en projectes d'innovació i desenvolupament, en plans de formació contínua, en l'acreditació i validació de competències, en curs de formació permanent, etc.

La participació del professorat en activitats complementàries és molt satisfactòria, amb especial relleu de l'organització de les "Jornades Tècniques" amb la participació d'un centenar d'empreses que vénen al centre per fer conferències i xerrades tècniques vinculades amb el currículum dels estudiants.

Les condicions de treball del professorat, en general, són bones o molt bones, amb una relació de convivència entre el professorat prou satisfactòria. D'entre els trets que caracteritzen el nostre centre, cal destacar el respecte mutu, l'ambient de treball i el diàleg; llevat d'alguna excepció aïllada i esporàdica que administrativament sempre es procura reconduir i/o dirimir.

El grau de mobilitat del professorat que té plaça definitiva pràcticament és nul, llevat de les jubilacions, el nombre de professors que tenen plaça en comissió de serveis, que desitgen romandre al centre és molt elevat.

Segons les enquestes de satisfacció que fa cada curs el centre, ens indiquen que el grau de satisfacció del professorat és satisfactori.

Personal d'Administració i Serveis

El personal no docent realitza una tasca indispensable a l'Institut, absolutament imprescindible per al correcte funcionament de la nostra organització educativa, ja que faciliten la feina a la resta de membres de la comunitat educativa. Resulta fonamental que desenvolupin les seves funcions en un bon ambient de treball i en les millors condicions possibles.

Per motiu de les condicions físiques del Centre, amb tres edificis diferents i la necessitat de cobrir una franja horària que va des de les 7,30 hores a les 22,15 hores resulta insuficient la plantilla actual, per la qual cosa ens obligarà a optimitzar la cobertura d'espais i de les funcions específiques.

Associació de Mares i Pares d'alumnes

Atès que l'Escola del Treball és un Centre d'ensenyaments postobligatoris, l'Associació de Mares i Pares d'Alumnes no té una forta potencialitat i no són gaires els pares que participen en la Junta, si bé un 20 % dels alumnes matriculats satisfan voluntàriament la quota de l'AMPA.

Caldria des del centre, facilitar a l'AMPA, si així ho demanen activitats que puguin fomentar la participació activa dels pares en la Junta, com l'organització de conferències d'interès, xerrades, portes obertes, cursos d'informàtica, etc.

Activitats que estarien dirigides fonamentalment per als pares dels alumnes de Batxillerat i dels Cicles Formatius de Grau Mitjà.

Delegats d'alumnes

S'ha de fomentar el nivell de la participació de l'alumnat, per a això caldrà:

- Impulsar el treball de l'alumnat en el Consell Escolar.
- Augmentar el grau d'informació a l'alumnat.
- Informant-los a l'inici del curs dels seus drets i deures i de les Normes d'Organització i Funcionament del Centre.
- Facilitar-los espais per fer reunions.

Cada classe nomena un més després, un delegat i un sotsdelegat de classe per a actuar com a representant i portaveu del grup.

Llevat d'aquest paper d'interlocutor amb el professorat o amb Prefectura d'Estudis per actuar com a mediadors quan surt algun problema a resoldre, no hi ha una veritable participació activa, tot considerant la potencialitat de la seva participació i del rol que podrien tenir en molts temes relacionats amb la vida acadèmica.

Sobretot, en els Cicles Formatius de Grau Superior, atesa la seva edat i maduresa personals podrien i haurien d'assumir un control social de determinades dinàmiques acadèmiques del centre.

“COMPROMÍS AMB LA QUALITAT”

El Centre Públic Institut Escola del Treball ha incorporat la qualitat com a factor estratègic per al desenvolupament de la seva activitat, establint una política i objectius de la qualitat adequats, que es reflecteixen en el reconeixement, a l'any 2007, mitjançant l'assoliment de la certificació **UNE-EN-ISO 9001:2000** per als nostres serveis de formació en els Batxillerats i Cicles Formatius. Disposem des de llavors dels processos sistematitzats i assegurats, orientant, aleshores, tots els nostres esforços organitzatius en processos de millora amb la finalitat d'optimitzar-los.

La implantació d'un model de qualitat a l'Escola no va ser el resultat d'una moda, sinó d'una profunda reflexió, anàlisi i la conseqüent determinació de la direcció de l'Escola i d'una part important del professorat.

Entenc que l'aplicació de la gestió de la qualitat en el sistema educatiu, i seguir l'aplicació del model europeu EFQM, no ha deixat de ser un gran repte encoratjador i il·lusionador per a l'Escola del Treball.

Vull fer esment que si bé ha estat un repte engrescador amb l'objectiu de millorar el servei públic d'educació que presta el centre, cal dir que hi ha hagut pel camí entrebancs i dificultats que s'han hagut de superar amb imaginació i esforç, entre ells, és possible que

alguns hagin estat ocasionats per l'actual desencís d'alguns docents, atesa la situació en què es troba el sistema educatiu i, altres, bé pels hàbits adquirits d'antany o pel tarannà immobiliària d'alguns professors no disposats a compartir experiències d'innovació, o bé per docents que en ser interins o estar en comissió de serveis no acaben de vincular-se en aquests projectes, per la situació de provisionalitat en què es troben en el centre. Per què no dir-ho? Alguns dels professionals que treballen en els centres educatius de l'ensenyament públic no veuen una necessitat imperiosa de canviar les formes i les actituds de fer les coses.

No obstant això, la certificació reconeix davant la societat, que el Centre posseeix un sistema d'assegurament de la qualitat, segons el qual es planifica i executa la seva activitat docent, que identifica i avalua el grau de compliment del seu servei i que adopta accions de millora, i tot això dóna credibilitat i prestigi.

La major part del professorat, com a professionals de l'educació, s'ha esforçat en dur a terme la revisió i la millora contínua de la planificació i la metodologia de les seves activitats i serveis, s'ha adonat que una vegada fet l'esforç inicial d'implantació ha vist facilitada la seva tasca docent i quefer diari a l'Escola.

Declaració explícita de la Política de Qualitat, en aquest projecte.

L'Institut Escola del Treball aposta decididament per la millora contínua, única via per ser competitiu i mantenir la nostra posició de lideratge.

L'objectiu de l'Institut Escola del Treball de Barcelona és tenir com a fita la satisfacció dels seus alumnes, per mitjà de l'excel·lència en els seus serveis públics docents.

Aquest objectiu es desenvolupa mitjançant el treball en equip de tots els integrants de l'organització educativa, cercant la motivació, la plena integració i la satisfacció de tots els docents, amb el recolzament de la formació contínua.

Per això, vull palesar en aquesta actualització del Projecte de director que, em proposo, juntament amb l'equip directiu, liderar i promoure la gestió més eficaç i possible de tots els recursos materials i humans amb els quals el centre compta i de tots els processos que intervenen en l'activitat educativa amb la finalitat d'anar assolint de manera progressiva i contínua majors nivells de qualitat que siguin objectivament mesurables, constatables i revisables i, per tant, sostenibles i permanents.

La nostra política de qualitat es revisarà de forma periòdica per a la seva adequació i es desenvoluparà mitjançant els trets d'identitat del Projecte Educatiu del Centre i els

objectius de qualitat reflectits en el Manual de Qualitat i en la documentació que ho desenvolupa.

Una de les principals finalitats del nostre Centre és el desenvolupament de les competències i capacitacions dels nostres alumnes dins de la formació professional específica en consonància amb les seves expectatives, els requeriments del mercat laboral i el compliment de la legislació que afecta aquests processos.

Sota aquestes premisses, són implicats la major part dels professors, que mitjançant un tracte cordial i respectuós, treballaran per l'excel·lència en totes les activitats que sigui precís realitzar.

D'aquesta manera, l'alumnat que fa l'FCT i/o s'insereixin laboralment en les empreses col·laboradores, veuran complertes i satisfetes les seves expectatives formatives. L'Institut per la seva part, amb la certesa que el procés d'ensenyament aprenentatge que ofereix és cada dia un xic millor, aconseguirà una major satisfacció per part de qui realitza les distintes tasques vinculades amb el seu procés educatiu, una major eficàcia i rendibilitat en l'ús i la gestió dels seus recursos i una millora de la pròpia organització del centre basada en la sistematització i implantació de mètodes i processos de treball positivament contrastats i provats.

La direcció d'aquest Centre es compromet a la difusió d'aquesta política de qualitat entre tots els membres implicats en el sistema educatiu a fi que sigui coneguda i entesa per la comunitat educativa, per aconseguir la implicació de tots en el seu compliment.

L'Escola del Treball que volem, ha de ser :

- Una escola pública capaç d'atreure i de formar bons estudiants i de convertir-se en la seva opció preferible.
- Una escola amb uns ensenyaments consolidats de qualitat, amb una política definida d'excel·lència en determinades línies, de desenvolupament d'àrees estratègiques.
- Una escola amb una programació curricular de qualitat vinculada a les necessitats i demandes de la societat, i generadora de noves possibilitats.
- Una organització amb una gestió transparent, eficaç i orientada al usuari.
- Una organització amb sistemes d'informació i comunicació efectius.
- Una Escola plural, diversa i compromesa amb l'educació democràtica dels ciutadans que representi un lloc de convivència positiva.
- Una Escola ben equipada, amb infraestructures docents dignes.

Reconeixement de l'Escola com a centre excel·lent

Al novembre de 2010, l'Associació Catalana per a l'Excel·lència, QUALICat certificà que l'Institut Escola del Treball de Barcelona ha estat avaluat d'acord amb el model d'excel·lència e2cat, assolint el nivell +325.

En el marc de l'acte inaugural de la 10a Jornada de Qualitat a l'Educació, com a director, vaig tenir el plaer de recollir de mans del Conseller del Departament d'Educació el diploma que atorgà a l'Institut Escola del Treball, per a la seva contribució a la millora de la qualitat educativa com a centre d'excel·lència segons el model e2cat.

L'Escola ha de continuar treballant seguint els criteris del model EFQM adaptat en el Sistema Educatiu a Catalunya en el e2cat, basat en el desenvolupament de 12 eixos que estableix el model. Cal continuar, doncs, identificant de forma periòdica els seus punts forts i les àrees de millora.





Generalitat de Catalunya
Departament d'Educació

El Departament d'Educació
atorga a

l'Institut Escola del Treball de Barcelona

aquest diploma per la seva contribució a la millora de la qualitat educativa
com a centre d'excel·lència segons el model e2cat.

Barcelona, novembre de 2010

El conseller d'Educació,

El director general d'Ensenyaments
Professionals, Artístics i Especialitzats,



L'Associació Catalana per a l'Excel·lència, QUALIcat
certifica que:

l'Institut ESCOLA DEL TREBALL DE BARCELONA

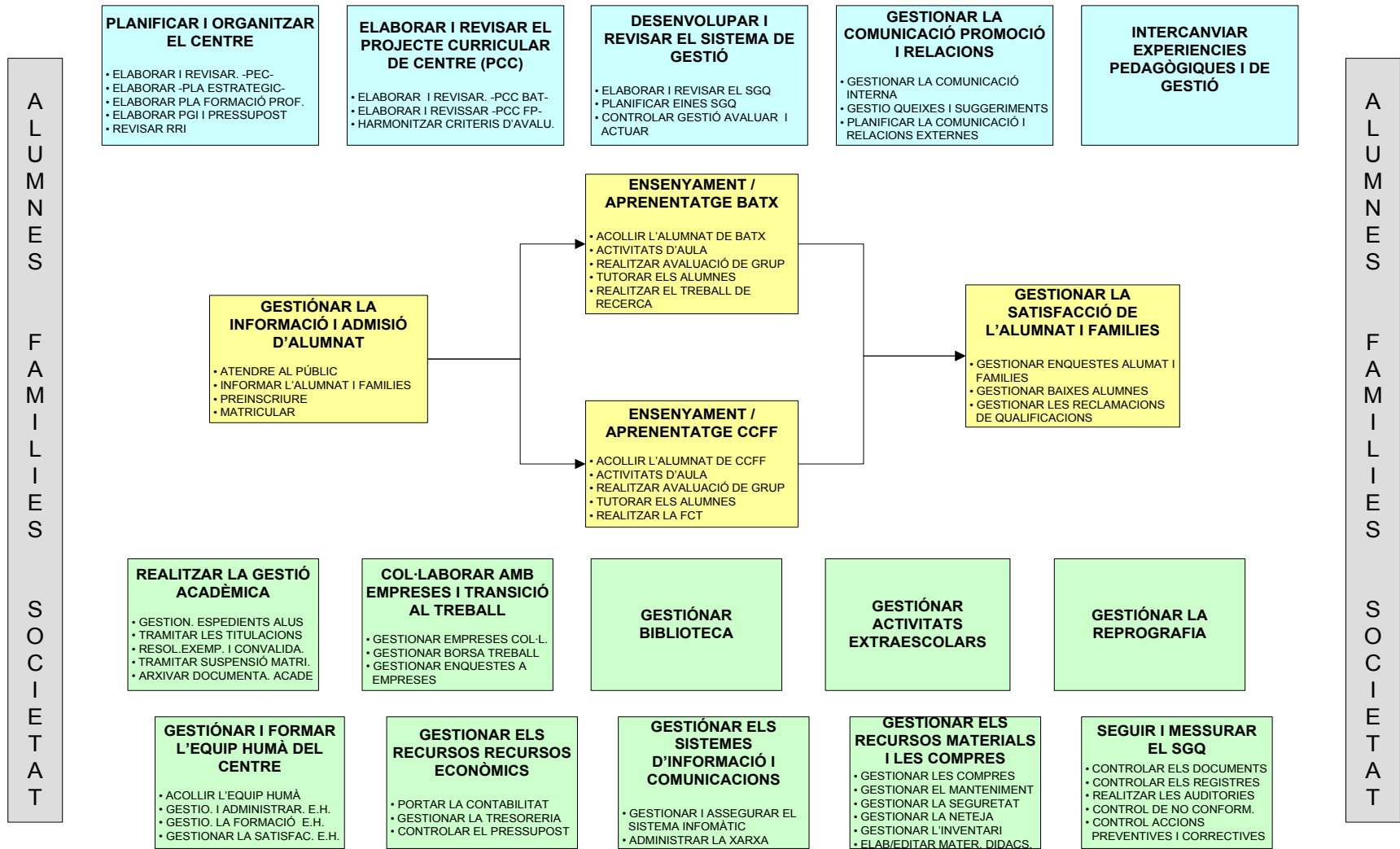
ha estat avaluat d'acord amb el model
d'excel·lència educativa e2cat, assolint el nivell de:

+325

I, perquè així consti, s'emet aquest certificat
Barcelona, novembre de 2010

El President de QUALIcat

El Secretari de la Comissió Avaluadora



Procediments i processos ESTABLERTS

Procés	Procedi.	NOM	PROPIETARI
1		PLANIFICAR I ORGANITZAR EL CENTRE (PEC, RRI, PGL...)	DIRECTOR
	1	Elaborar i revisar el Projecte Educatiu de Centre	
	2	Elaborar el Pla Estratègic de Centre	
	3	Elaborar el Pla de formació de l'Equip Humà del centre	
	4	Elaborar la Programació General i el pressupost	
		4.1 Establir els criteris generals de planificació	
		4.2 Establir necessitats de recursos humans	
		4.3 Establir necessitats de recursos materials	
		4.4 Elaborar la planificació anual	
		4.5 Organitzar els horaris del curs	
		4.6 Elaborar el pressupost	
	5	Revisar el Reglament de Règim Interior	
2		ELABORAR REVISAR EL PROJECTE CURRICULAR DE BATXILLERAT	COOR. PROCESSOS
	6	Elaborar i revisar el Projecte Curricular de BATX	
		6.1 Contextualitzar el Batx i definir criteris d'elaboració i millora del PC	
		6.2 Organitzar les modalitats de BATX	
		6.3 Planificar l'acció tutorial de BATX	
		6.4 Programar les matèries i els crèdits de BATX	
		6.5 Harmonitzar els criteris d'avaluació de BATX	<i>Coordinador de Batx</i>
3		ELABORAR I REVISAR EL PROJECTE CURRICULAR DE CCFF	SUBDIRECTOR FP
	7	Elaborar i revisar el Projecte Curricular de CCFF	
		7.1 Contextualitzar els CCFF i definir criteris d'elaboració i millora del PC	
		7.2 Organitzar els CCFF	
		7.3 Planificar l'acció tutorial de CCFF	
		7.4 Programar els crèdits de CCFF	
		7.5 Harmonitzar els criteris d'avaluació de CCFF	<i>Subdirector</i>
4		DESENVOLUPAR I REVISAR EL SISTEMA DE GESTIÓ	COMISSIÓ QUALIT.
	8	Elaborar i revisar el sistema de gestió de la qualitat	
		9.1 Elaborar el sistema documental MGQ-MS-MP-MI	
		9.2 Revisar anualment el sistema	
	9	Planificar les eines de gestió de la qualitat	
		10.1 Establir els objectius anuals de qualitat	
		10.2 Planificar la recollida i anàlisi de les veus	
		10.3 Planificar les auditories i altres activitats de la Comissió de qualitat	
	10	Controlar la gestió, avaluar i actuar	
5		GESTIONAR LA COMUNICACIÓ INTERNA	PREF. D'ESTUDIS
	11	Identificar i assegurar la comunicació interna	

	12	Gestió de queixes i suggeriments	
6		GESTIONAR LA PROMOCIÓ I RELACIONS EXTERNES	DIRECTOR
	13	Elaborar el pla de comunicació i relacions externes	
7		INTERCANVIAR EXPERIÈNCIES PEDAGÒGIQUES I DE GESTIÓ	COORDINADOR Q.
	14	Planifica i gestionar intercanvi d'experiències	
8		GESTIÓ DE LA INFORMACIÓ I ADMISIÓ DE L'ALUMNAT	SECRETARI
	15	Atendre el públic	
	16	Informar l'alumnat i famílies	
	17	Preinscriure	
	18	Matricular	
9		DESENVOLUPAR L'ENSENYAMENT/APRENENTATGE BATX	COOR. PEDAGÒGIC
	19	Acollir l'alumnat de BATX	
	20	Desenvolupar les activitats d'aula BATX	
	21	Realitzar l'avaluació de BATX	
	22	Seguir i orientar l'alumnat de BATX	
	23	Realitzar el treball de recerca	
10		DESENVOLUPAR L'ENSENYAMENT/APRENENTATGE CCFE	SUBDIRECTOR FP
	24	Acollir l'alumnat de CCFE	
	25	Desenvolupar les activitats d'aula CCFE	
	26	Realitzar l'avaluació de CCFE	
	27	Seguir i orientar l'alumnat de CCFE	
	28	Desenvolupar la FCT	
	29	Assegurar la prestació del servei en CCFE	
11		GESTIONAR LA SATISFACCIÓ ALUMNAT I FAMÍLIA	PREF. D'ESTUDIS
	30	Gestionar enquestes alumnat i famílies	
	31	Gestionar les baixes d'alumnes	
	32	Gestionar les reclamacions de qualificacions	
12		REALITZAR LA GESTIÓ ACADÈMICA	SECRETARI
	33	Gestionar l'expedient de l'alumnat	
	34	Tramitar les titulacions	
	35	Resoldre exempcions i convalidacions	
	37	Tramitar suspensió de matrícula	
	38	Arxivar documentació acadèmica	
13		COL·LABORAR AMB EMPRESES I FACILITAR LA TRANSICIÓ AL TREBALL	COORDINADOR FP
	39	Gestionar les empreses col·laboradores	
	40	Gestionar la borsa de treball	
	41	Gestionar les enquestes a empreses	
14		GESTIONAR LA BIBLIOTECA	BIBLIOTECARI A
	42	Gestionar la biblioteca	
15		GESTIONAR LES ACTIVITATS EXTRAESCOLARS	CO. EXTRAESC

	43	Gestionar les activitats extraescolars	
16		GESTIONAR LA REPROGRAFIA	ADMINISTRADOR
	44	Gestionar la reprografia	
17		GESTIONAR I FORMAR L'EQUIP HUMÀ DEL CENTRE	PREF. D'ESTUDIS
	45	Acollir l'equip humà	
	46	Gestionar i administrar l'equip humà	
	47	Gestionar la formació de l'equip humà	
	48	Gestionar la satisfacció de l'equip humà	
18		GESTIONAR ELS RECURSOS ECONÒMICS	ADMINISTRADOR
	49	Portar la comptabilitat	
	50	Gestionar la tresoreria	
	51	Controlar el pressupost	
19		GESTIONAR EL SISTEMA INFORMÀTIC	CO. D'INFORMÀTICA
	52	Gestionar i assegurar el sistema informàtic	
	53	Administrar la xarxa	
20		GESTIONAR ELS RECURSOS MATERIALS I LES COMPRES	ADMINISTRADOR
	54	Gestionar les compres	
	55	Gestionar el manteniment (preventiu, correctiu)	
	56	Gestionar la seguretat	
	57	Gestionar la neteja	
	58	Gestionar l'inventari	
21		SEGUIR I MESSURAR EL SGQ	COORDINADOR Q.
	59	Controlar els documents	
	60	Controlar els registres	
	61	Realitzar les auditories	
	62	Controlar els serveis no conformes	
	63	Controlar les accions de millora preventives i correctives	

A l'anterior taula hi consten 21 processos i 63 procediments, que una vegada protocol·litzats en el manual de gestió i en el manual de qualitat, entenc que abasten tots els aspectes necessaris per la correcta gestió i funcionament del centre.

És molt important definir i actuar sobre els processos claus que afecten molt directament a la qualitat del servei educatiu del centre, que estan relacionats amb la missió de l'Escola.

Objectius estratègics 2012-2016:

Assumir la direcció del Centre, el compromís d'impulsar i difondre la seva política de qualitat que es resumeix en els següents punts:

1 .- El professorat, com a professional de l'educació, s'esforçarà en la revisió i millora contínua de la planificació i la metodologia de les seves activitats i serveis, recolzant-se

en dades i en suggeriments que permetin augmentar el valor educatiu de la seva actuació.

2.- Per part de la direcció del centre, es realitzarà una política de sensibilització i d'implicació en aquest procés, sobretot, per al professorat nouvingut. Es concretaran estratègies perquè aquestes conduixin a:

- Donar a conèixer els principis de la qualitat com a eina estratègica.
- L'aplicació de les metodologies de millora de la qualitat.
- La detecció, mitjançant un procés d'autoavaluació, dels aspectes del centre susceptibles de millora, per tal d'aconseguir optimitzar les activitats de l'Institut.
- L'atenció a les consultes dels clients externs (alumnes, famílies, empreses).

3.- L'establiment de canals i mitjans adients per recollir les opinions dels usuaris del sistema (alumnes, famílies i empreses). Per exemple, bústies de suggeriments, recollida de propostes, canalització de queixes, etc.

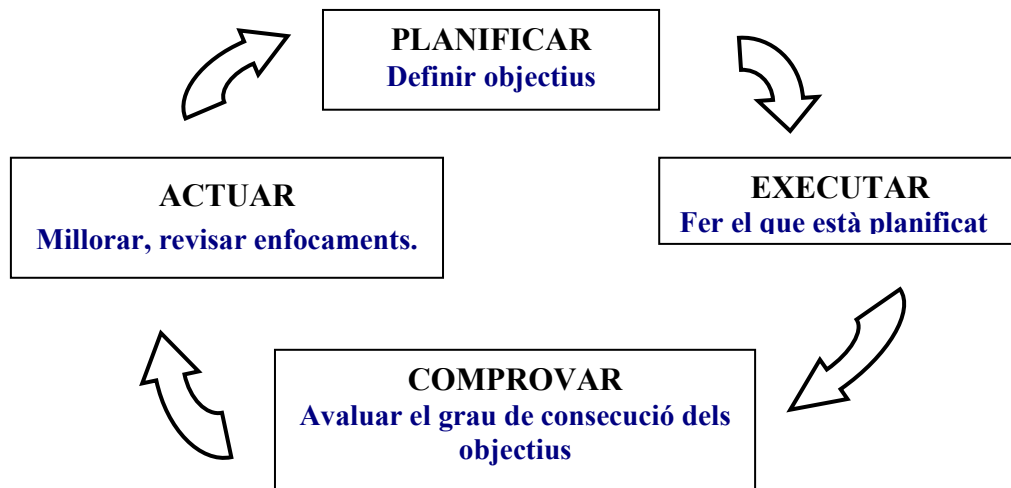
4.- La participació del centre en la xarxa Qualitat, que es duu a terme sota la supervisió de tècnics de la Direcció General de Formació Professional del Departament d'Ensenyament.

5.- La redefinició dels processos que es realitzen en el centre, definint les responsabilitats, objectius i els indicadors que permetin la seva revisió, ha de ser una de les tasques prioritàries per poder consolidar els models de qualitat en la nostra forma de relacionar-nos amb els alumnes, famílies, empreses, institucions i administració.

6.- Les autoavaluacions anuals haurà de determinar els punts forts i les àrees de millora d'acord amb els criteris de prioritats que estableixin els equips de millora, els departaments i les coordinacions, el Claustre de professors i el Consell Escolar. Es tracta d'anar incorporant millores en la gestió del centre tenint com a referència el model de la Fundació Europea per a la Gestió de la Qualitat (EFQM).

La coneguda roda de la millora d'Edwards Deming ha de ser d'ús comú de treball a la nostra l'Escola.

- Definir els objectius i planificar explícitament les activitats en relació amb la qualitat.
- Executar (fer) allò que s'ha planificat.
- Avaluar sistemàticament si s'estan aconseguint els objectius prèviament establerts.
- Millorar contínuament per aconseguir l'excel·lència dels resultats



Cal assumir la qualitat com una estratègia del professorat que hi participa, amb la finalitat de identificar, analitzar i solucionar, problemes de la seva pròpia feina. La qualitat ha d'implicar un canvi de fer les coses; personal i institucional.

És important que la qualitat sigui entesa com la capacitat per identificar les necessitats dels usuaris de l'organització educativa (l'Escola) i satisfer les seves necessitats. Avui en dia és rellevant optimitzar la fidelitat de l'alumnat, de les seves famílies i de les empreses. Les organitzacions educatives han de prestar els seus serveis en un mercat competitiu, ens agradi o no dir-ho, quan els alumnes tenen capacitat d'elecció de centre.

6.- Revisar i adaptar el Projecte Educatiu de Centre en els termes que estableix la Llei d'Educació, del 10 de juliol així com el decret 102/2010, d'autonomia dels centres educatius i el Decret 155/2010, de 2 de novembre, de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent.

Data màxima de presentació del PED al Consell Escolar: abans d'acabar el curs 2012-2013

7.- Reconvertir les Normes de Reglament de Règim Interior en les Normes d'Organització i Funcionament del Centre per tal de donar compliment amb allò que estableix la Llei d'Educació de Catalunya.

En el curs 2011-2012 s'han elaborat les normes de convivència de l'alumnat i han estat aprovades pel Consell Escolar.

8.- Revisió de les tasques i responsabilitats de processos de l'equip directiu del centre, en el marc del decret d'autonomia de centres.

9- Integració de tots els serveis que ofereix el centre dins de l'abast de la certificació ISO:9001. És a dir, incloure els ensenyaments no reglats que s'imparteixen a l'Institut amb regularitat en estar inclosos dins de la seva oferta educativa, com són el Programes de Qualificació Professional Inicial, en les modalitats FIAP i PTTs, el curs preparatori per les proves d'accés als Cicles Formatius de Grau Superior (PPAS), i els ensenyaments esportius de règim especial que condueixen a les titulacions de tècnic d'esport en la modalitat de futbol.

10.- Potenciació i suport de les iniciatives de base relacionades amb projectes d'innovació, de millora docent dins de l'aula, d'intercanvis de bones pràctiques entre iguals (dins del centre i amb altres centres), etc.

Objectius per curs		2012-13	2013-14	2014-15	2015-2016
1	Revisió PED	Presentació al Consell Escolar			
2	Elaboració NOFC	20%	50%	30%	Revisió si escau
3	Revisió de processos i de procediments.	25%	25%	25%	25%
4	Integrar el model e2cat al centre	Compartir amb els departaments l'informe anterior avaluació e2cat	Començar elaborar plans de millora dels aspectes més rellevants detectats	Nova memòria actualitzada i presentació nova avaluació QUALIcat	Estudiar possibilitats de presentació memòria EFQM
5	Redefinir l'equip directiu, la reassignació de tasques i processos	Primer trimestre, Definir nova estructura i responsabilitats de processos	Avaluació i revisió nou model	Avaluació i revisió nou model	Avaluació i revisió nou model

6	Ampliar l'abast de la certificació ISO 9001	Generació de nous procediments/registres	Revisió mitjançant auditoris externa/interna i de seguiment del sistema de gestió	Revisió mitjançant auditoris externa/interna i de seguiment del sistema de gestió	Revisió mitjançant auditoris externa/interna i de seguiment del sistema de gestió
7	Manteniment del Sistema Gestió Qualitat ISO 9001	Superació auditoria externa de recertificació ISO 9001, amb abast modificat.	Manteniment certificat (Nombre de no conformitats <3)	Manteniment certificat (Nombre de no conformitats <3)	Superació auditoria externa de recertificació ISO 9001
8	Potenciar i donar suport a les iniciatives sorgides de la base (professorat i PAS) relacionades amb projectes d'innovació, de millora docent a l'aula, de formació permanent, de gestió, etc.	Informació al Claustre i PAS del suport a iniciatives de base alineades amb el Projecte Educatiu del Centre	Informar al claustre i al PAS que la direcció serà sensible, potenciarà i donarà suport a les iniciatives de base que alineades amb el projecte de centre es presentin. Reconeixement públic de qualsevol actuació feta en aquest sentit	Informar al claustre i al PAS que la direcció serà sensible, potenciarà i donarà suport a les iniciatives de base que alineades amb el projecte de centre es presentin. Reconeixement públic de qualsevol actuació feta en aquest sentit	Informar al claustre i al PAS que la direcció serà sensible, potenciarà i donarà suport a les iniciatives de base que alineades amb el projecte de centre es presentin. Reconeixement públic de qualsevol actuació feta en aquest sentit

GESTIÓ DE LA INFORMACIÓ, DEL CONEIXEMENT I DE LA COMUNICACIÓ

La informació constitueix el primer nivell de participació, sense aquesta no es dona la participació efectiva. Les activitats desenvolupades en els centres educatius produeixen un alt nivell d'interacció entre les persones directament afectades en els processos educatius i, en un sentit més ampli, amb les institucions i amb el seu entorn.

Als centres educatius, es reben, es produeixen, i es distribueixen gran quantitat d'informacions, d'interès i urgència desigual, per diverses vies (oral, escrita i telemàtica), de diversa procedència i categoria i per diferents persones i institucions.

L'organització i la direcció del Centre es basa en una gestió on s'adquireixen, es processen, es conserven, es transmeten, es creen i es transfereixen coneixements mitjançant una estructura que fa possible la posada en pràctica de les seves funcions bàsiques: docència, transferència de tecnologia, formació. D'aquesta manera l'Institut, per principi, és creador i transmissor de coneixement.

Informació i coneixement generen valor per a la nostra organització, que aprèn de si mateixa i de la resta d'organitzacions i empreses amb les quals es relaciona, tot considerant que el centre és una organització intel·ligent.

Cal tenir en compte que actualment els centres educatius són organitzacions socials que desenvolupen un alt nivell de comunicació. La comunicació és un element essencial per a dinamitzar l'acció educativa. La comunicació és el suport bàsic de les relacions humanes.

Els centres han d'establir els seus propis sistemes de comunicació, adaptats a les seves pròpies característiques i al seu projecte educatiu.

L'Institut Escola del Treball, per facilitar la informació i la comunicació entre el personal que treballa en el si de l'organització educativa, en ser un macrocentre amb 230 professors adscrits, 20 treballadors del PAS i 3000 alumnes matriculats, va desenvolupar des de fa uns anys les tecnologies de la informació i de les comunicacions.

Es va tenir en compte que els centres educatius són organitzacions socials que desenvolupen un alt nivell d'informació i de coneixement. La informació és un element essencial per dinamitzar l'acció educativa.

Per aquestes raons, l'Escola del Treball va apostar, de forma valenta, per implantar de forma gradual les TIC's a la vida del centre.

El nostre institut va valorar com a primordial construir una xarxa informàtica que, des de qualsevol punt de connexió, es pugui connectar via Internet i Intranet i poder accedir i/o transmetre informació que estigui en el ciberespai.

La implantació de les TICs en l'àmbit de la Gestió i de la docència

El centre ha de tenir present el nou context en què es mou l'Era del Coneixement, de canvis ràpids i permanents, on apareixen, constantment, nous coneixements científics i innovacions tecnològiques de gran intensitat i de ràpida generalització. Davant d'aquest panorama, el món educatiu no pot ésser aliè. Ha d'implicar-se i convertir-se en impulsora de canvis, on les noves tecnologies de la informació i de la comunicació (NTICs) són presents en tots els treballs mitjanament qualificats, i en molts casos constitueixen la base de l'activitat laboral.

Un dels aspectes que desitjo destacar és el procés de la implantació de les TICs a l'Institut i com s'ha complert la seva evolució i la implantació gradual en l'àmbit de la gestió i de la docència.

Hem de tenir present el context en el qual es mouen els ensenyaments postobligatoris i especialment els de la formació professional. Actualment, el món es troba inclòs en processos de canvis ràpids i permanents. Fins i tot podríem dir que radicals.

Les noves tecnologies de la informació apropen la “*formes d’aprendre*” i les “*formes de produir*”. La seva utilització i coneixement són eines útils per seguir l’aprenentatge al llarg de la vida.

En els centres de formació professional, sabem que les capacitats claus poden ser diverses, depenent la seva importància de les característiques i de l’entorn del lloc de treball, del seu perfil professional; així, per exemple, podem referir-nos a la importància de saber treballar en equip, de la capacitat per a prendre decisions de forma autònoma o de realitzar tasques de forma independent, de la capacitat per a resoldre problemes amb sentit de la prevenció i de l’anàlisi de la situació, per saber donar respostes immediates enfront d’unes circumstàncies imprevistes, de la capacitat de comunicació, de la capacitat de relacions interpersonals, etc.

En aquest sentit em vull referir i redundar en la importància i valoració que es presta avui dia a la capacitat de saber utilitzar paquets informàtics generals i especialitzats, de disposar d’una cultura informàtica, saber utilitzar l’ordinador com màquina eina i els programes informàtics bàsics i especialitzats en funció de la professió o dels contextos específics en el qual es treballi.

El centre prestarà especial atenció al foment d’aquesta competència clau que és transversal i/o horitzontal, ja que és comú a molts contextos laborables amb independència del lloc de treball.

L’estudiant de formació professional haurà de disposar de destreses i capacitat en el maneig de la informació, saber localitzar-la, identificar-la, avaluar-la de forma crítica i idònia, de manera creativa i precisa, tant pel que fa a la resolució de problemes com a l’aprenentatge.

Disposem d’una experiència contrastada, a l’Escola del Treball

En els darrers 10 cursos acadèmics hem vist com ha augmentat considerablement el parc informàtic de l’Escola, arriba a disposar de més de 1.000 ordinadors repartits en 35 aules d’informàtica i en departaments didàctics i de famílies professionals.

La inversió en equipament TICs ha crescut en totes les famílies professionals, atès que els avantatges de la utilització de les TICs són patents:

- Les TICs tenen flexibilitat per a adaptar-se a les capacitats i necessitats individuals dels estudiants.
- Els alumnes desitgen utilitzar la informàtica, entre altres motius perquè la tecnologia interactiva motiva i estimula l'aprenentatge.
- Les simulacions amb ordinador estimulen el raonament analític.
- Les TICs poden potenciar l'autonomia de l'alumnat amb dificultat d'aprenentatge ja que allibera l'estudiant dels procediments manuals i rutinaris de dades amb la qual cosa es concentra més en la seva interpretació i ús.
- Els ordinadors ofereixen un entorn més proper a la realitat dels alumnes actuals que el guix i la pissarra o els llibres. Aquesta sensació de modernitat és un element motivador important.
- En els ensenyaments de formació professional, s'havia d'oferir uns coneixements que les empreses estaven aplicant i que demandaven experts en determinats programari informàtics.

La importància de les comunicacions del centre i la seva correspondència amb les TICs

El centre ha abandonat gradualment el mitjà de la informació amb suport paper amb el lliurament d'informació mitjançant comunicats interns a les bústies individuals que disposa el professorat, per comunicats per via telemàtica, informació que sobretot es dona en via vertical, és a dir des de la direcció del centre al professorat, passant en molts casos pels caps de departaments i de seminaris.

D'altra banda, s'ha proporcionat als usuaris interns i externs un accés adient a la informació interna i de la gestió del coneixement

Pel que fa a la pàgina web: **<http://www.escoladeltreball.org>** ha representat un punt d'aproximació del ciutadà a l'Escola perquè pugui conèixer la nostra història, el nostre projecte educatiu, els plans d'estudis de l'oferta educativa, les característiques dels estudis que oferim, informació diversa que sigui d'interès per als alumnes, etc. i és un mitjà de comunicació de qualsevol ciutadà o client extern amb el personal que treballa en l'organització educativa.

La pàgina web informa dels aspectes relacionats amb els trets d'identitat del PED, de la missió, visió i valors del centre, el compromís amb la qualitat i fa difusió de les activitats de l'Institut.

La pàgina web facilita enllaços de comunicació amb l'Administració Educativa i altres institucions externes d'interès, ensems que genera a l'organització educativa un clima d'innovació i creativitat mitjançant l'ús dels recursos escassos d'informació i coneixement.

No obstant això, cal consolidar encara més els fonaments per a seguir avançant en les TICs amb racionalitat.

A les TICs no solament s'avança amb l'adquisició de computadores, sense tenir en compte altres mitjans tècnics que li donen suport. No s'hi pot anar amb improvisacions, sense tenir una línia ben dissenyada cap a on volem anar. Cal continuar destinant recursos del centre per invertir:

Disposar de Programes específics per a la gestió del centre. Actualització permanent del programa informàtic de Control d'assistència dels alumnes, perquè el centre (tutors, professors, famílies, etc.) necessiten i desitgen tenir informació puntual del grau d'assistència dels alumnes.

Programa informàtic de gestió econòmica i de comptabilitat, fet a mida per adaptar-se a les característiques del Centre.

Gestió de la Comunicació

L'escola ha establert els seus propis sistemes de comunicació, adaptats a les seves característiques i al seu projecte educatiu. Hem de ser conscients que formen part de la societat de la informació i que, consegüentment, la comunicació augmenta a una velocitat impensable, des de fa no gaires anys. Es dissenyen estratègies i plans de comunicació basats en les necessitats detectades.

La gestió de la comunicació dona a conèixer i recull l'opinió dels grups d'interès externs i interns respecte a les activitats del Centre, la seva estratègia i Plans Anuals, els resultats i objectius així com el canvis que hi pugui haver.

Una vegada que l'organització educativa, l'Escola del Treball, té identificada la informació i el coneixement que ha de residir en el centre estableix les estratègies de comunicació dels grups d'interès entre les diverses alternatives que gestiona:

- Dissenyar estratègies i plans de comunicació basats en les necessitats detectades.
- Utilitzar canals de comunicació verticals i horitzontals desenvolupats.
- Els líders comuniquen a persones i grups d'interès.

- Comunicació per canals telemàtics (mitjà més emprat), comunica de forma escrita sobre suport de paper (actes administratius) o personalment, plans, objectius i fites (reunions d'equips de treball, d'equips de millora, etc.).
- Utilitza principalment les tecnologies de la informació per recolzar la comunicació.
- Estableix un programa i una planificació de reunions dels equips de treball i dels òrgans col·legiats del centre amb el corresponent aixecament de les respectives actes.
- Dissenya preguntes dins de l'enquesta que es realitza al professorat sobre el tractament de la comunicació al centre.
- Potencia el paper dels delegats/des dels alumnes i dels tutors com a mitjans de comunicació amb les famílies, amb les empreses i amb els alumnes.
- Potencia la comunicació de la direcció amb els caps i coordinadors de departament i de seminari.
- Les activitats de comunicació es planifiquen en la Programació General de l'Institut (PGI).
- Mitjançant la pàgina web del centre, els principals grups d'interès del centre faciliten accedir a la informació no confidencial.
- Programa reunions regulars de departaments, d'equips docents, de comissions de treball, de coordinadors, de tutors, d'equips de millora, de delegats d'alumnes, d'avaluació de pla estratègic, etc.
- Fa seguiment de les actes lliurades pels caps de les reunions de departament.
- Gestiona la bústia de queixes i de suggeriments.
- Organitza Jornades de "Portes obertes",
- Organitza Jornades Tècniques.

OBJECTIUS LLIGATS AMB LA INFORMACIÓ, EL CONEIXEMENT I LA COMUNICACIÓ

Objectius concrets	Observacions
1 Disposar cada curs escolar de la " <i>Guia de l'alumne</i> " actualitzada, adaptada per a cadascun dels cicles formatius de grau mitjà i superior i al batxillerat.	Disponible en la pàgina web en començar el curs

2	Lliurar en mà el primer dia del curs, la " <i>Guia del professor</i> ", adaptada per al batxillerat i per a cadascuna de les famílies de formació professional.	Disponible en la pàgina web/local en començar el curs
3	Continuar fomentant l'ús de la plataforma Moodle i Àgora, mitjançant cursos o sessions formatives al professorat.	En funció dels recursos del Departament
4	Elaboració de fulletons informatius actualitzats per a cadascun dels cicles formatius i de dossiers explicatius de l'oferta de grau mitjà, de superior i del batxillerat.	Actualització informativa permanent
5	Posar a disposició de la ciutadania " <i>La Carta de Serveis</i> " del Centre.	Disponible curs 2012-13
6	Fer efectives les " <i>Cartes de Compromís</i> ".	Disponible curs 2012-13
7	Mantenir el Departament d'Orientació professional i escolar organitzant visites guiades a grups de 4t d'ESO dels centres de Barcelona i poblacions de rodalies.	> 40 centres
8	Informatització i digitalització de l'arxiu històric i documental del centre.	Previst acabament 2012-13
9	Aplicatiu informàtic per a la consulta, via web, del principal fons de llibres de la biblioteca (títol, autor i editorial).	Actualització anual
10	Servei propi de manteniment de la xarxa informàtica i de reparació dels ordinadors.	Mantenir-lo operatiu malgrat la crisi.
11	Disposar en tots els tallers, laboratoris i aules, connexió a la xarxa d'Internet i la Intranet, amb ordinador/s i videoprojectors, a disposició del professorat.	Mantenir-lo operatiu malgrat la crisi.
12	Mantenir la política institucional al centre d'utilització del software lliure. Administrar la xarxa amb el S.O. Linux. El paquet navegador Mozilla i l'Openoffice.	Mantenir la política de software lliure
13	Informació al professorat mitjançant comunicats interns, numerats i posteriorment arxivats.	Mantenir

14	Informació de la publicació de noves disposicions legislatives i instruccions normatives de l'administració al professorat mitjançant comunicats interns de la bibliotecària.	Mantenir
15	Aplicar amb rigor la llei de protecció de dades, en les gestions internes de l'Institut.	Punt feble a millorar
16	Potenciar el coneixement als usuaris de l'Escola la borsa de treball de l'Institut i la seva consulta via web.	Punt feble a millorar
17	Una vegada passats un mesos de prova, cal potenciar la informació als pares i mares dels alumnes menors d'edat i alumnes que en siguin majors, que poden fer la consulta de les incidències a l'assistència a classe, via pàgina web de l'Escola del Treball: faltes injustificades i justificades, retards, expulsions. Nivell d'absentisme en general amb coneixença del dia, hora i assignatura de la incidència.	Operatiu a tots els efectes: el curs 2012-13
18	Notificació als pares i mares dels alumnes menors d'edat, via missatge SMS, quan el seu fill no s'ha presentat a primera hora a classe.	Mantenir actualitzat
19	Una vegada passats un mesos de prova, cal potenciar la informació als pares i mares dels alumnes menors d'edat i alumnes que en siguin majors, que poden fer la consulta de les qualificacions acadèmiques trimestrals.	Operatiu a tots els efectes: el curs 2012-13
20	Poder consultar els alumnes, via pàgina web del centre, la informació disponible sobre la situació respecte a la realització de l'FCT.	Operatiu a tots els efectes: curs 2012-13
21	Actualització i seguiment del programa "ad hoc" o aplicació informàtica de control i actualització del material inventariable, i, si s'escau, del manteniment correctiu i preventiu, per departaments i famílies professionals.	Mantenir-lo actualitzat i operatiu.
22	Potenciar el Benchmarking amb altres centres.	Punt feble a millorar
23	Reunió de delegats i delegades. Més implicació dels delegats en la dinàmica del centre.	Punt feble a millorar
24	Avaluació de l'eficàcia de la comunicació mitjançant el seguiment dels acords presos a les diferents reunions.	Punt feble a millorar

Objectiu: Regulació de l'ús del correu electrònic <@escoladeltreball.org> en les Normes d'Organització i Funcionament del Centre

Des de fa anys, a tot el personal que presta el seu servei a l'Escola del Treball se li facilita una adreça de correu que queda evidenciada en una transmissió a la mateixa adreça electrònica (aquesta adreça té com a element identificador el nom de l'usuari del correu electrònic -component previ al símbol "@", - així com l'element que determina el servidor que proporciona el servei, el domini, component posterior al símbol "@", que, en el cas nostre, identifica l'Escola del Treball).

Entenem com a domini, un sistema informàtic que administra usuaris i els privilegis que cadascú dels usuaris té en el sistema.

En aquest sentit, el treballador o el funcionari, adscrit a l'Escola del Treball, posseeix una adreça que si bé pot contenir el seu cognom i alguna inicial del seu nom per a identificació de l'usuari i la identificació de la seva persona amb els actes que gestiona a través del seu compte, també conté un element que distingeix l'empresa, en aquest cas, la institució pública Institut Escola del Treball.

Per això, cada actuació que realitzi l'usuari, indefectiblement serà una actuació que un tercer que rebí un missatge per aquesta via, identificarà la institució o corporació que apareix en l'adreça digital.

El compte de correu electrònic li pertany, no al treballador o funcionari sinó a l'empresa o Institució. Cal entendre que tot usuari d'Internet pot aconseguir en el mercat un compte privat, i sense cost, de correu electrònic.

Per la finalitat que posseeixen els correus institucionals o corporatius i la inversió que realitza l'Escola del Treball en l'assignació dels comptes indicats, el compte de correu del treballador o funcionari és propietat del Centre i s'ha d'utilitzar atenent exclusivament a les seves finalitats laborals o per a la comunicació institucional.

El centre ha de vetllar per evitar que els usuaris tinguin perjudicis per enviaments de correus massius no desitjats i/o repetitius en el contingut de la informació.

Si el treballador utilitza el correu que se li assigna en el seu lloc de treball, el nom de l'empresa o institució serà relacionat amb el contingut dels seus missatges, la qual cosa podria perjudicar, si no es fa un ús adient, la imatge i la prestació de servei de l'organització.

En aquest sentit s'ha de distingir entre el missatge que s'envia des del correu electrònic institucional del que es rep en aquesta mateixa adreça. El que s'envia és responsabilitat exclusiva del treballador usuari del compte, però el que es rep és exclusiva responsabilitat de l'emissor extern, s'exigeix al treballador precaució en la manipulació d'aquest missatge, de manera que en cap moment danyi a la institució., com seria, a tall d'exemple, la recepció d'un arxiu contaminat amb un virus, de material que afecti drets fonamentals de l'usuari o de tercers, recepció d'obres protegides pel dret d'autor o de programari il·legal o que atempti contra la seguretat general de la institució, etc.

El correu proporcionat per l'Institut Escola del Treball de Barcelona, com a Administració Pública, als funcionaris o servidors públics, tenen la particularitat que els comptes identifiquen l'usuari amb l'administració pública de la qual depèn.

Són comptes assignats als funcionaris públics, per a que exerceixin les seves funcions ordinàries i per a permetre la comunicació entre els servidors públics, les institucions estatals i els ciutadans. Aquí no solament existeix en l'adreça un element identificador de la institució pública, sinó que existeix a més una imatge pública, que ha de protegir-se en les actuacions que es realitzin per mitjà d'aquest compte de correu, el que fa més sensible el trànsit de dades i la manipulació d'aquest servei.

La Circular 1/2002, de 16 de maig de 2002, sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) per part del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, estableix els criteris generals per a l'adequada utilització dels sistemes d'informació informàtics per part del personal i, en particular del correu electrònic, i la Intranet corporativa.

Entre d'altres qüestions, cal assenyalar que estableix les normes bàsiques d'utilització del correu electrònic i l'accés a les xarxes internet i intranet.

Endemés, estableix respecte al incompliment de les normes d'aquesta circular, que qualsevol ús dels elements d'infraestructura informàtica i telemàtica contrari a l'establert en aquesta circular pot comportar l'adopció de mesures de restricció o de suspensió del seu ús i pot determinar, si s'escau, l'aplicació del règim disciplinari corresponent.

El director ja ha informat, en alguna ocasió, a tot el professorat que hi ha un administrador o moderador del correu institucional per evitar determinats abusos de correus i correus impropis dins del domini institucional "@correu.escoladeltreball.org.

Per aquest motiu, caldrà **regular en les Normes d'Organització i de Funcionament del Centre** el bon ús del correu institucional.

OBJECTIU: FER UN APLICATIU INTEGRAT DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA I ACADÈMICA

Atès l'escàs suport per part del Departament d'Ensenyament a l'hora de proveir solucions informàtiques per a la gestió acadèmica dels centres caldrà continuar amb la tasca, ja iniciada, de fer-nos-les nosaltres mateixos i donar-ne suport per al seu ús.

En aquests últims anys, davant d'una reducció de personal disponible d'auxiliars administratius i per tal de millorar l'eficiència i eficàcia de la gestió, es pretén reduir les tasques repetitives i millorar els controls de gestió tot pensant en models d'excel·lència que aquest centre persegueix.

No és una qüestió trivial. Això és més necessari que mai perquè, a més de poder gestionar la informació amb els nostres criteris, cal fer-ho de manera més econòmica en quant a dedicació personal, ja que cada cop comptem amb menys persones per fer-ho.

Un objectiu clar a assolir en els propers anys és dotar-nos d'un sistema que integri el conjunt de les tasques principals que es duen a terme a la Secretaria de l'Institut, com ara la matriculació, avaluacions i tancaments de curs, etc.

L'aplicatiu de gestió administrativa de l'Institut pretén facilitar la gestió per Internet de diversos actes administratius relacionats amb els usuaris d'aquesta organització educativa, principalment alumnat i professorat, allò que avui en dia es coneix per e_administració

Amb aquest nou aplicatiu, es procurarà superar les mancances actualment detectades o debilitats que un centre de les nostres característiques amb més de 103 grups definits al SAGA, 11 famílies professionals, batxillerat i més de 3000 alumnes matriculats, resulten crítics.

Però, a més de construir un sistema que permeti fer això i anar adaptant-lo als canvis normatius continus que es produeixen, caldrà integrar-ne tota la informació dels expedients acadèmics dels cursos anteriors, almenys dels que ja estan en formats digitals. Això comporta una tasca important d'enginyeria inversa.

A més, caldrà adaptar les múltiples aplicacions de gestió existents al nou nucli de gestió creat a la Secretaria.

Hi ha d'altres aplicacions importants que han de ser ateses:

Gestió de control d'assistència d'alumnes, la part corresponent a les notificacions, gestió d'expedients disciplinaris i estadístiques.

Gestió de control d'assistència dels treballadors de l'Escola (professorat i PAS), per a substituir el sistema majoritàriament manual amb suport de paper que actualment hi ha.

Totes aquestes tasques s'han de fer de tal manera que no hi hagi interrupcions en els serveis dels que ja es disposa. Per tant, a més de mantenir aquests en funcionament s'ha d'integrar paulatinament i de forma planificada les noves funcionalitats.

No cal dir que la tasca no és gens fàcil ni barata i que s'haurà de tenir molt en compte la estabilitat i disponibilitat en el curt i mitjà termini del personal tècnic necessari.

Actuacions puntuals

1.-Integració total via web:

- Bases de dades del personal adscrits al centre.
- Control informatitzat d'assistència i d'incidències del personal adscrit al centre.
- Fitxa de l'alumne.
- Seguiment de la documentació i estat del conveni de l'alumnat que fa l'FCT.
- Control d'assistència i faltes de l'alumnat via web.
- Consulta de butlleta de qualificacions per part dels pares dels alumnes menors d'edat i/o els propis alumnes.
- Gestió de les exempcions d'FCT i les convalidacions.
- Control de l'inventari i seguiment de les correccions correctives i preventives dels bens inventariables.

2.- Entorn de gestió de l'alumnat.

- Permetrà consultar les faltes d'assistència i les qualificacions.
- L'estat de les sol·licituds que han presentat i la seva tramitació.
- Modificar la clau d'accés al sistema.
- Tramitar la sol·licitud de matrícula de l'alumne, connectada al seu expedient acadèmic.
- Sol·licitar, si s'escau, la baixa del centre.

- Disposar de la informació respecte a la documentació lliurada per l'alumne per tal de completar els requisits de matrícula.

3.- Qualificació de l'alumnat del batxillerat

- Permetrà simplificar la gestió de l'expedient acadèmic i la càrrega de treball de la Secretaria del centre.
- Poder tenir per a la Secretaria de l'Institut un accés directe a la informació de les qualificacions i del contingut de les actes del batxillerat, fet que ara s'ha de fer amb un programa extern de contingències, no gaire pràctic.

4.- Gestió informatitzada de la matriculació dels ensenyaments de règim especials esportius, futbol.

Permetrà la matriculació dels ensenyaments d'esports de futbol i el control dels pagaments de les taxes en el procés de la matrícula.

També permetrà la gestió de les qualificacions, de les actes d'avaluació així com el desplegament del currículum.

5.- Conèixer la localització d'alumnes i professors de forma més àgil i ràpida.

Amb el nou aplicatiu de control d'assistència a l'activitat feineria i amb l'aplicatiu del control d'assistència dels alumnes es podrà disposar d'una informació més àgil i ràpida quan faci falta conèixer on està, en un moment donat, algun professor o alumne.

També ens facilitarà la tasca dels Plans de simulacre d'evacuació en conèixer a cada franja horària quantes persones hi ha en una planta, edifici, taller, etc.

6.- Gestió d'estadístiques.

En ser l'Escola del Treball un centre que treballa seguint el model de qualitat i millora continua ISO 9001 i d'excel·lència EFQM (e2cat) ens resultarà cabdal poder disposar de les dades concretes i fets, la qual cosa evitarà que hi hagi persones que emetin judicis de valors basats en percepcions.

L'aplicatiu ens facilitarà en temps real informació d'indicadors rellevants per a la millora contínua. A tall d'exemple: qualificacions a nivell d'unitat formativa; qualificacions a nivell de mòdul; de grup classe; de cicle formatiu, la confecció de gràfics, indicadors sobre absentisme i baixes, etc.

7.- Control de les qualificacions.

Ens permetrà esmenar problemes que actualment tenim amb l'aplicatiu SAGA:

- a) Assegurar-nos que, si el mòdul d'un determinat cicle formatiu i les seves corresponents unitats formatives han estat cursades i qualificades, a l'acta ha de figurar la seva qualificació.
- b) Que si totes les unitats formatives han estat cursades i aprovades figurei la corresponent qualificació.
- c) Que si alguna unitat formativa no ha estat aprovada, no permetrà posar qualificació al mòdul.
- d) Assegurar-nos que l'alumne només es podrà matricular de les matèries pendents.

8.- Control de les qualificacions i seguretat jurídica dels actes administratius d'avaluacions.

- Assegurament que, si les diferents unitats formatives han estat cursades i qualificades, les qualificacions han d'estar reflectides en la corresponent acta.
- Assegurament que, si una unitat formativa no està aprovada, no podrà figurar la qualificació del mòdul.
- Assegurament que constin totes les observacions i diligències formulades per la junta d'avaluació a les actes.
- Assegurament que un alumne només es podrà matricular de les matèries pendents.

9.- Matrícula per Internet.

L'alumnat podrà fer la sol·licitud de la matrícula per Internet i quan es personi a la Secretaria només haurà de presentar el justificant del pagament de les taxes de l'assegurança escolar i opcionalment la quota de l'AMPA.

10.- Generació automàtica dels carnets d'estudiant.

En finalitzar el procés de matrícula, s'imprimiran els carnets d'estudiant a partir de l'associació de la fotografia personal al document identificatiu de l'alumne.

11.- Creació automàtica d'informes.

- De l'alumnat amb necessitats específiques.
- Llistat de matriculats per grup i mòdul.
- Llistat de repetidors.

- Actes d'avaluació.
- Etiquetes per a l'expedient personal de l'alumnat.
- Certificats: de matriculació, assistència, qualificacions, etc.

12.- Assignació a més d'un grup – classe..

En el supòsit que un alumne estigui matriculat a segon curs amb matèries pendents de primer curs, a l'alumne se li assignarà també el grup on haurà de cursar les matèries pendents de primer, segons determini el centre i evitant el solapament horari, considerant que les classes són presencials.

OBJECTIU: MILLORAR ELS RECURSOS INFORMÀTICS DE L'AULA I EL SEU MANTENIMENT, PERMETENT TREBALLAR AMB ELS RECURSOS TICs AMB MÉS FIABILITAT I DISPONIBILITAT

La finalitat d'aquest objectiu serà intentar millorar l'experiència de l'ús de la informàtica en les aules, per tal que quan el professor arribi a l'aula tot funcioni bé, hagi equips suficients, connectivitat, programes, que no hagi lentitud, etc.

1.- Ràtio 1 PC /alumne .

Que en totes les classes, l'alumne puguin treballar amb el seu ordinador. És a dir, que en la pràctica docent hi hagi per a cada alumne un ordinador.

Amb previsió i amb la renovació d'algunes aules, la implementació d'algun tipus de visualització o clients lleugers es pot aconseguir al llarg dels quatre propers cursos .

2.- Arrancades duals.

Les arrancades duals, el fet de tenir més d'un sistema operatiu per màquina, que permeti un ús compartit d'aules sense interferències entre grups. Això permetrà refusar aules entre departaments, aconseguint un ús més eficient dels recursos de l'Escola i possibilitant, l'accés a aules informàtiques. A més, en molts casos seria una forma d'anar introduint linux com a sistema operatiu a emprar en determinats crèdits.

3.- Arrancada per xarxa.

El sistema operatiu es carrega des de la xarxa, bé com a un servidor de terminals o amb virtualitat remota. Això permet centralitzar la gestió, amb estalvi de temps, i reduir costos d'actualització de hardware.

4.- La centralització d'imatges de disc.

Fer formació i permetre a un professor restaurar en uns minuts la instal·lació neta del software d'una aula, minimitzant el temps en què un equip informàtic no està operatiu. Aquest sistema també permetrà fer canvis de software durant el curs sense que això suposi que l'aula estigui inoperable durant el canvi.

5.- Minimitzar temps d'avaries.

5.1 Fer més formació als tutors d'aula. Si és possible es demanarà al Departament d'Ensenyament la realització d'un curs de formació.

5.2 Fer cursos de formació a subalterns.

5.3 Sistema de tiquets per a les avaries.

5.4 Monitorització per poder fer un manteniment preventiu.

5.5 Planxats remots de determinades aules.

6.- Incidir més en la responsabilitat sobre l'ús dels equips per part dels alumnes i professors.

6.1 Seguiment d'avaries en iniciar la sessió de classe. Esbrinar qui estava en un moment donat en un PC.

6.2 Establir una normativa interna, NOFC, que afavoreixi la conscienciació del bon ús dels equipaments informàtics.

7.- Tenir equips de backup.

Que permetin que entrin en funcionament automàticament en cas de caiguda de tots els elements crítics de la xarxa (switches, routers, servidors,...).

8.- Planificar la renovació dels equips .

Amb previsió planificada i tenint en consideració les indicacions del grups de treball d'informàtica, tot considerant les necessitats reals dels departament.

La renovació es farà com a política integral d'Escola, i no de forma aïllada i inconnexa departament a departament.

9.- Millorar la connexió a Internet.

Cal obtenir amplades de banda ajustades a les necessitats de l'Escola, caldrà cercar proveïdors per demanar ofertes, parlar amb l'administració educativa, o negociar si ofereixen preus assumibles per a la fibra òptica.

Caldrà implementar qualitat del servei en la connexió a Internet, oferint amplada de banda garantida a les oficines de l'Institut, a la direcció, als ordinadors de professors, amb repartiment equitatiu de la velocitat en ordinadors d'alumnes així com prioritzar el trànsit envers els webs del Departament d'Ensenyament.

10.- Oferir eines TICs per millorar l'acció educativa.

La voluntat és que el professorat es pugui centrar en la impartició de les classes i millorar la seva acció educativa amb recursos que el centre li posi al seu abast amb eines eficients i útils.

Per aquest motiu hi ha previstes les següents actuacions:

- a) Posar en marxa plataformes de gestió del coneixement a disposició de la comunitat educativa com ara: wikis, gestors de projectes, eines de google, etc.
- b) Continuar oferint Moodle com a plataforma de e-learning, cercant, per una banda, minimitzar costos de gestió i, per l'altra, maximitzar la disponibilitat i agilitat de l'aplicació.
- c) Control d'accés a Internet en les aules, tant en les aules com en determinats PCs.
- d) Visualitzar el treball dels alumnes i poder projectar allò que estan fent a classe amb eines com iTalc.
- e) Donar a conèixer eines de software lliure.

11.- Incrementar l'eficiència i sostenibilitat dels sistemes informàtics.

Estalvi energètic del consum dels equips informàtics.

- Programar tancaments automàtics al migdia i a la nit.
- Realitzar estudis de consum amb mesuradors de consum de corrent elèctric.
- Realitzar monitorització per poder tenir informes d'activitat i del temps que resten encesos els ordinadors i impressores.

Eficiència en qüestions d'impressió.

No és sostenible en termes d'eficiència i rendibilitat el model que es va implantar fa anys d'una impressora per PC o per departament, ja que a més de la despesa de tòners, es generen moltes avaries per temes d'impressió i es compren massa impressores a cap de l'any, sense manteniment d'un mateix criteri tècnic ni de marques.

Per aquest motiu, la direcció té la voluntat de canviar aquest model ineficient i arcaic, ja que en cap empresa o institució s'empra aquest model. Cal centralitzar les impressions en 4 o 5 impressores en tota l'Escola, amb control de còpia que fa cada usuari.

D'altra banda, la impressora no té com a funció substituir les fotocopiadores o màquines reprogràfiques del centre, ja que el cost de la impressora és molt superior considerant el preu dels tòners.

Entre d'altres avantatges tindriem:

- Haurà més control sobre la despesa de paper.
- Es minimitzaria el nombre d'avaries i el temps de resolució dels problemes, ja que una empresa externa es podria encarregar del control preventiu i correctiu d'aquestes màquines.
- També s'estalviarà en permetre escanejar de forma ràpida.
- La digitalització de documentació. Aquesta opció s'aplicaria sobretot a oficines i administració, permetent estalviar temps d'arxiu i espai.
- La compra centralitzada i unificada, amb l'assessorament de l'equip de treball de les TICs del centre, de material informàtic.
- Reutilització de hardware o el muntatge d'equips molt eficients energèticament amb la virtualitat d'escriptoris, clients lleugers o equipaments multiseat (diversos monitors i teclats penjats d'un PC).

PRESTACIÓ DEL SERVEI D'ENSENYAMENT APRENENTATGE

El centres de qualitat i millora han de donar resposta a tot el que han definit i planificat d'acord amb la seva missió, visió i valors.

Això es concreta en el desenvolupament del seu projecte curricular a través del pla anual, en les programacions d'aula, en la seva acció tutorial i en el desenvolupament

dels seus processos operatius: preinscripció i matrícula, acollida, acció tutorial, activitats d'aula (amb totes les seves variants), gestió de la FCT, avaluació, etc.

Aquest eix és un dels més importants, ja que és la raó de ser del centre. El centre a partir de la missió, visió, valors i de la normativa vigent ha elaborat documents estratègics, processos, procediments, protocols i registres per tal que la prestació del servei estigui organitzada.

A partir de les avaluacions, de les auditories i de l'anàlisi del sistema es van fent revisions dels principals indicadors vinculats a aquest eix. S'analitzen els resultats i l'execució de les accions desplegades i vinculades a les activitats d'ensenyament-aprenentatge.

Objectius estratègics 2012-2016:

Continuar amb el Pla estratègic 2008-2012 o pactar un nou Acord de corresponsabilitat.

Donar continuïtat al Pla Estratègic que s'acaba enguany i, en el seu lloc, si així ho desitja l'administració, establir un Acord de corresponsabilitat mantenint les mateixes línies estratègiques :

- Millorar els resultats acadèmics en CCFF i en batxillerat.
- Millorar la Cohesió social de l'alumnat.
- Desenvolupar i consolidar el servei d'informació i orientació acadèmica i professional. Millorar el servei i la infraestructura de les TICs al centre, tant a l'àmbit de la gestió com de la docència.

Reduir l'absentisme

Com a objectiu bàsic, en tota l'oferta educativa és tenir un major control de l'assistència a les activitats escolars i establir estratègies per fer disminuir considerablement l'absentisme que hi ha a l'actualitat i que es dona al Batxillerat, al Cicles formatius de Grau Mitjà i Superiors.

Sóc conscient que en l'absentisme conflueixen variables exògenes en les quals ben poca cosa el centre pot fer, com són:

- La manca d'orientació escolar i professional a l'hora de triar estudis una vegada acabada l'etapa de l'ESO i del Batxillerat.

- El fet de guiar-se per percepcions a l'hora de matricular-se fa que alguns alumnes, als pocs dies d'assistir al centre comprovin que allò escollit no era el que esperaven fer ni estudiar.
- Com fins ara la matrícula era gratuïta, malgrat tenir altres alternatives, per si de cas fallaven, s'hi matriculaven, ja que en cas de renunciar no perden res.

Però, hi ha d'altres variables en que el centre sí que pot interactuar per tal de minvar l'absentisme.

La principal és el compliment per part de tothom de les normes internes del centre, en relació al control de les faltes d'assistència, si procedeix amb la pèrdua d'avaluació continua i, si s'escau, donar-los de baixa del centre prèvia obertura del corresponent expedient disciplinari.

L'alumne ha d'observar que hi ha **rigor** en aquesta qüestió, tolerància nul·la per part del centre, però per dur-lo a terme es requereix la col·laboració del professorat.

Millorar els resultats educatius del batxillerat

Per aconseguir-ho, caldrà tenir en compte les següents estratègies:

- a) Aconseguir una millora substancial de la puntualitat dels alumnes.
- b) Major compromís en el seguiment de l'absentisme escolar. Revisar el nombre crític de faltes que comporten els diferents expedients als alumnes.
- c) No permetre que l'alumnat es presenti a classe sense el material necessari.
- d) Quan un alumne incompleixi sistemàticament les seves obligacions, s'ha de comunicar el fet de forma fefaent als seus pares, preferentment mitjançant entrevista del tutor.
- e) Conscienciació per part del professorat de l'acompliment de les normes establertes al reglament de règim intern (NOFC) pel que fa a la pèrdua de l'avaluació contínua.
- f) Anàlisi i replantejament per part de la Comissió de Batxillerat del nombre de proves parcials per avaluació.
- g) Implicar més a les famílies en el seguiment dels estudis, comproment-les en la tasca de millorar els resultats dels seus fills, ajudant-los a preparar-se més i

millor i evitar l'abandonament prematur dels estudis. Cal potenciar l'addenda de la carta de compromís.

- h)** Potenciar hàbits de lectura en l'alumnat, desenvolupar el gust per la lectura. Es demanaran estratègies per a fomentar plans de lectura i l'ús de la biblioteca per a fer treball emprant llibres de consulta que formen part del nostre fons bibliogràfic. La nostra biblioteca ha de possibilitar que, en el desenvolupament de totes les matèries del currículum, es puguin fomentar les competències referides a la lectura i a l'expressió oral i escrita.
- i)** Informar les famílies, ja sigui en la trobada amb la direcció que té lloc els primers dies del curs, o bé en les reunions amb els tutors i si cal per informació escrita lliurada per correu que hi ha un salt d'exigència, i per tant de dedicació d'estudi, molt gran entre l'ESO i el batxillerat. Que per tenir un bon aprofitament dels estudis es requereix una mitjana de tres hores diàries d'estudi.
- j)** Classes de reforç, amb el patrocini de l'AMPA, conduïdes per alumnes de 2n curs de batxillerat i supervisades per professors de les matèries impartides.

Major seguiment del grau de compliment de les programacions, en la formació professional.

El contingut i desenvolupament de les programacions han de ser coincidents amb la praxis. La temporalització de les seves unitats formatives, els seus continguts i procediments desenvolupats, els criteris d'avaluació i de recuperació, i objectius assolits s'han d'ajustar realment al que estigui establert a la programació elaborada i aprovada pel departament.

D'altra banda, el seguiment de la programació ha de permetre que existeixi una uniformitat, en bona lògica docent, necessària, en els continguts, activitats i ritmes de treball dels diferents grups d'alumnes que cursen una mateixa assignatura, crèdit o mòdul segons correspongui.

Així doncs, el de seguiment de les programacions s'ha de realitzar dia a dia, a mesura que es desenvolupa la programació i anotar qualsevol incidència o observació.

Caldrà establir els mecanismes de coordinació per evitar discrepàncies entre els continguts impartits i la seva avaluació, pels diferents professors de cada àrea, matèria o mòdul. Caldrà recolzar els caps de departament en la seva tasca de vetllar perquè es porti a terme el que estigui programat i pugui posar en coneixement de Prefectura

d'Estudis qualsevol incompliment sistemàtic d'allò que estigui establert en la programació.

Els departaments hauran de fer un estudi sobre les necessitats de material, equipament docent i estris que siguin necessaris per desenvolupar els requeriments curriculars. Conegut aquest informe, la direcció estudiarà la viabilitat de poder-lo adquirir.

La direcció estudiarà, amb els resultats dels indicadors operatius de què disposa, perquè conjuntament amb els equips docents i departaments pugui fer el seguiment i l'evolució real dels seus ensenyaments. En el supòsit que els resultats esperats no siguin els correctes caldrà analitzar les causes i proposar les accions de millora corresponents.

Projectes europeus

Continuar, com fins ara, amb el recolzament dels Projectes europeus Erasmus, Leonardo i Comenius.

El nombre d'alumnes que participin per fer estades d'FCT en ciutats europees dependrà, en bona mesura, de la subvenció que aporti el Departament d'Ensenyament, el Ministeri d'Educació i Brussel·les.

L'experiència fins ara ha resultat molt enriquidora tant pel que fa a l'alumnat com al professorat.

GESTIÓ DE L'EQUIP HUMÀ

Els centres educatius formen, gestionen i desenvolupen el coneixement tot procurant incrementar al màxim el potencial dels seus membres ja sigui a nivell individual, com d'equips i de tota l'organització del centre.

Dins de la gestió de l'Institut cal promoure la imparcialitat, la igualtat i implicar i donar autoritat al seu personal. Cal reconèixer la feina ben feta del personal adscrit al centre, de manera que aquest se senti motivat i continuï la seva tasca en benefici del Projecte Educatiu del Centre.

La gestió de les persones en un Institut d'Educació Secundària està fortament regulada, amb un sistema de contractació i de retribució prefixats. Tot i això, hi ha aspectes, d'aquesta gestió on un centre, que presta un servei educatiu, pot diferenciar-se clarament. Alguns aspectes que es poden considerar, entre d'altres, són:

- el sistema de reconeixement dels objectius aconseguits,
- la distribució equitativa de les tasques (càrregues lectives i projectes addicionals),
- la gestió de la carrera professional i el seu desenvolupament,
- la implicació en la presa de decisions,
- l'avaluació de capacitats i competències.

L'Escola del Treball s'ha caracteritzat durant els darrers cursos per explotar al màxim les poques possibilitats de reconeixement que un centre públic disposa, actuació que continuarà fent al llarg del proper mandat 2012-2016.

La gestió de la formació

L'Escola del Treball ha apostat de manera decidida per la detecció de les necessitats de formació del personal del centre i l'elaboració d'un pla de formació que doni resposta i cobreixi en la major mesura possible aquestes necessitats.

Cal considerar que la formació permanent del professorat es consubstancial a la tasca docent i per aquest motiu un dret i un deure del professorat a fi de contribuir a una millora de la seva professió. La formació permanent ha de facilitar la reactualització constant, que permeti assolir, al professorat, els objectius generals i específics derivats de la seva pràctica docent. S'intenta a més que els alumnes puguin captar, elaborar i entendre els coneixements adients, mitjançant el desenvolupament de la bona *praxis* de l'educador.

Davant del professorat es presenta el repte d'intentar entendre i adaptar-se als canvis socials i culturals, així com, en el cas de la formació professional, conèixer l'estructura i necessitats de l'empresa i inserir a l'alumnat en el mercat laboral. L'evolució constant, i a vegades meteòrica, de la tecnològica i dels processos de producció obliguen a una formació continuada del professorat.

Aquesta situació implica que tant el professorat com els estudiants que finalitzen els seus estudis, oficials, a l'Escola reconeguin el fort lligam entre els coneixements científics i tecnològics amb les competències bàsiques de la seva professió per tal d'assegurar la capacitat de resoldre els problemes pràctics dels processos d'aprenentatge.

Així doncs, la formació permanent del professorat és un recurs del sistema educatiu per contribuir a la millora de resultats i dels processos educatius de l'alumnat del centre.

L'enfortiment de les competències professionals del professorat es poden aconseguir gràcies a la formació de partida del professorat, a la seva capacitat d'autoaprenentatge, i als diversos cursos, jornades i tallers concretats en els Pla de Formació de Zona, en la planificació de cursos de la Direcció General, en l'oferta dels diferents Instituts de Ciències de l'Educació (ICE) i d'altres empreses i institucions. El nostre pla de Formació, del personal del Centre, vol establir acords amb les institucions ja esmentades i amb empreses relacionades per tal de trobar mecanismes de cooperació que possibilitin la millora del coneixement del nostre professorat i PAS.

Es procurarà que l'àmbit preferent, per dur a terme les accions de la formació permanent, siguin les instal·lacions del nostre propi Centre, entre d'altres raons perquè les necessitats demandades han de ser el fruit de la discussió i anàlisi interna, dels diferents col·lectius de professors i professores.

S'ha de continuar amb el programa de detecció de necessitats formatives del personal adscrit al Centre, de forma que s'afavoreixin, dins del professorat, la reflexió, l'aplicació pràctica i una avaluació contrastada a posteriori dels cursos realitzats.

Continuarem afavorint el professorat nouvingut amb accions formatives, pensades per a ell, destinades a que trobin una bona i ràpida adaptació al centre, per tal que utilitzin, d'una manera eficient, els diferents recursos que el centre posa al seu abast.

La situació econòmica excepcional que vivim al nostre país fa que les activitats de formació s'hagin de fer, majoritàriament, sense cost econòmic associat. Malgrat tot això l'Escola del Treball continuarà intentant arribar a acords amb empreses i institucions per tal que aquestes ofereixin cursos per al professorat del nostre Centre que, en la mesura de les nostres capacitats, obrirem a la resta del professorat de Catalunya.

Les línies bàsiques d'actuació en gestió de recursos humans, en el proper mandat de direcció:

- a) Mantenir el Pla d'acolliment al personal nouvingut per facilitar el coneixement d'una organització àmplia i complexa i la seva integració al centre.
- b) Potenciar l'autonomia i responsabilitat departamental. Cal potenciar l'autonomia curricular, la pressupostària, l'establiment d'objectius, l'organització de les

activitats complementàries i les relacions amb empreses mitjançant convenis de col·laboracions.

- c) Recolzament i felicitació del treball individual i col·lectiu, de forma oral o escrita, en privat o en públic, segons les circumstàncies. Per al professorat que participi en experiències d'innovació educativa, que realitzi cursos de formació adreçats al professorat del centre, per als qui autoritzin alumnes en la participació de concursos i premis en el món educatiu, etc.
- d) Elaboració dels horaris del personal docent, prestant especial atenció la coordinació amb els caps de departaments, i en la mesura del possible considerar les desiderates del professorat, tot vetllant pel respecte als criteris pedagògics del grup classe que consten actualment al RRI i les directrius de Prefectura d'Estudis. Transparència en l'elaboració dels horaris dels grups classe i del professorat.
- e) Recolzament de la direcció, en la mesura que sigui possible i d'acord amb la normativa legal vigent, de les comissions de serveis d'aquells professors que desitgin continuar al centre un curs més i que a criteri de la direcció han estat vinculats amb el Projecte Educatiu del Centre i han desenvolupat la seva tasca docent amb professionalitat i de forma satisfactòria.
- f) Altrament, amb aquells professors, que a criteri de la direcció, consideri que hi ha motivació legals suficient i evidència de no ajustar-se professionalment a les necessitats que requereix els objectius del Projecte del Centre, prèvia notificació personal a l'interessat, se'ls informarà que se sol·licitarà al gerent del Consorci d'Educació que no sigui adscrit de nou el proper curs acadèmic al lloc de treball que ocupa.

Gestió de seguretat i Higiene

La protecció del nostre personal davant els riscos laborals ens exigeix com a objectiu prioritari la millora contínua de les condicions de treball, així com la prevenció dels accidents i malalties professionals que dins del conjunt de les activitats del centre es poguessin originar.

En aquesta qüestió de prevenció, no es pot abaixar la guàrdia, el Pla d'emergència i el Pla de manteniment inclouen objectius, processos, procediments, protocols i registres

que emmarquen la gestió i l'actuació de l'Institut segons la legislació vigent en el camp de la salut laboral i de la protecció de medi ambient.

L'Institut ha fet i continuarà fent un esforç gens menyspreable donada la magnitud de les seves instal·lacions, l'elevat nombre d'aparells de treball pràctic similars als existents a la indústria, l'elevat nombre de persones que hi són presents i el volum de residus que s'hi genera, per acomplir les normes de seguretat i respecte al medi ambient

Punts forts que calen apuntalar

- Absència de disconformitats en matèria de seguretat i de gestió ambiental en els tres últims anys.
- Obtenir bons resultats en les valoracions de control de la Unitat de control de PRL del Consorci. Índex molt baix d'accidents de treball del professorat.
- Índex molt baix d'accidents de treball de l'alumnat.
- Correcta gestió dels residus generats al Departament de Química.
- Etiquetatge, classificació i custòdia dels productes del departament professional de Química. Felicitació expressa en darrera auditoria externa.
- El programa de manteniment preventiu i correctiu d'equipaments i instal·lacions.
- El Pla d'emergència del centre.

Àrees de millora a tenir en compte en els propers quatre anys.

- Establir i equipar definitivament l'àrea de primers auxilis.
- Establir un sistema d'informació d'emergència al personal que esporàdicament és a l'Institut.
- Millorar la gestió de residus al Departament de Fusta.
- Seguiment més exhaustiu sobre el compliment, per part del professorat i alumnes, de les normes de seguretat i prevenció en els tallers i laboratoris.
- Disminuir el consum energètic.

RELACIONS ESCOLA-EMPRESA

La Formació Professional i la connexió amb l'empresa.

L'Escola té el repte permanent d'organitzar i consolidar una estructura suficient i adient per tal que existeixi una correcta connexió i integració de les pràctiques en alternança que realitzen els alumnes amb els continguts del currículum i el procés de

l'aprenentatge amb el desenvolupament d'hàbits, d'actituds i d'habilitats procedimentals dels alumnes.

Per a les empreses d'aquest país no deixa de ser tot un repte i una novetat aquestes col·laboracions amb els centres educatius i de ser coparticipants en la contribució de la formació professional reglada, de formar els futurs professionals que, a curt o mig termini, el sistema productiu haurà de contractar, ensems que coneix el nivell dels joves estudiants.

Vull fer una menció especial al paper cabdal que desenvolupa **el Departament Escola-Empresa** (1.000 convenis d'FCT), el qual té la meua reconeixença i continuaré, en aquest proper mandat, recolzant la tasca tan vital per al futur del centre. Cal continuar en la línia desenvolupada fins ara, de potenciar el Departament en la seva doble funció: els convenis de col·laboració de pràctiques compartides amb empreses per a la realització del crèdit de Formació en Centres de Treball i, facilitar les sortides ocupacionals dels alumnes que han acabat els seus estudis en el Centre, mitjançant **la gestió de la borsa de treball.**

Caldrà donar suport, en la línia que s'ha vingut desenvolupant en aquests darrers anys: amb la incorporació de professors amb més dedicació horària per a aquesta tasca i amb la informatització de la gestió. Sense oblidar la necessitat del seguiment dels alumnes pels tutors assignats per cada departament per fer el control i el seguiment del contingut formatiu de les pràctiques que en realitzen, vigilants les possibles desviacions o abusos que poguessin donar-s'hi per part d'algunes empreses.

D'altra, cal potenciar les estades de pràctiques dels nostres alumnes en empreses en països de la Comunitat Europea.

Acreditació i validació de competències

L'Escola del Treball participa com a centre col·laborador en l'avaluació i acreditació de competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació. El Programa Acredita't.

L'Escola del Treball també participa en el Programa Qualifica't, el qual permet validar formació impartida per empreses o entitats i validar també l'experiència laboral si aquesta formació tenen relació amb mòduls i crèdits que s'imparteixen en la formació reglada.

El Centre establirà Equips de Treball per col·laborar en el procés pel qual s'atorga els esmentats reconeixements de competències a una persona, per desenvolupar una professió.

Actualment hi ha quatre famílies professionals que fan l'acreditació de competències. Activitats físic esportives, Electricitat, Manteniment i Serveis a la producció i Administració.

INDICADORS DESCRIPTIUS

Lideratge i dinamització

Concepte	Objectiu (1 a 5)
Nivell d'accessibilitat de l'equip directiu.	> 3,5
Capacitat de comunicació de l'equip directiu.	> 3,5
Capacitat de resolució de problemes per part de l'equip directiu.	> 3,20

Gestió de la informació, del coneixement i de la comunicació

Nombre de visites tutoritzades de centres a l'Escola, que reben orientació professional	Grups	≥ 40
	Alumnes	≥ 1.000
Satisfacció del professorat, alumnat i PAS sobre els recursos informàtics	Professorat	≥ 3,20
	Alumnes	≥ 3,00
	PAS	≥ 3,25
Grau de satisfacció de la informació rebuda en el procés de preinscripció i matriculació.		≥ 3,50
Nombre de consultes telemàtiques al departament d'orientació.		≥ 400
Grau de satisfacció de la informació rebuda en les Jornades de "Portes Obertes"		≥ 3,50
Grau de satisfacció del servei que presta la biblioteca	Professorat	≥ 3,60
	Alumnat	≥ 3,00
Valoració del servei de manteniment		≥ 3,50
Valoració del serveis de reprografia	Professorat	≥ 3,50

	Alumnat	$\geq 3,00$
Servei de manteniment i de suport informàtics.		$\geq 3,60$
Servei de manteniment i de suport informàtics.		$\geq 3,60$

Servei d'ensenyament aprenentatge

Abandonament d'estudis, (en %)	Batxillerat (1r)	$15 \leq$
	Batxillerat (2n)	$10 \leq$
	CFGM	$25 \leq$
	CGFGS	$20 \leq$
Percentatge d'alumnes de 1r curs que promocionen a 2n respecte al nombre d'alumnes reals que varen iniciar el curs	Batxillerat	$\geq 68 \%$
	CFGM	$\geq 60 \%$
	CGFGS	$\geq 70\%$
Percentatge d'alumnes de 2n curs de Batxillerat que obtenen el títol de Batxillerat		≥ 70
Percentatge d'alumnes que lliuren el treball de recerca dins del termini previst		≥ 85
Índex de satisfacció de les empreses amb l'FCT		≥ 4
Percentatge d'alumnat del centre que es presenta i aprova les PAU		$\geq 90\%$
Grau de satisfacció de l'alumnat respecte a l'ensenyament rebut	Batxillerat	$\geq 3,10$
	CFGM	$\geq 3,00$
	CGFGS	$\geq 3,20$
Conformitat de cursos en continguts (<i>percentatge de mòduls-assignatures, amb 85 % dels continguts impartits</i>)		> 80
Conformitat de cursos en hores de classe (<i>percentatge en mòduls signatura, amb >85 % d'hores impartides</i>)		>85
Conformitats de cursos en aprovats (<i>percentatge de mòduls assignatures amb > 60 d'aprovats</i>)		>70

Gestió de l'equip humà

Grau de satisfacció amb les condicions de treball	Professorat	$> 3,5$
---	--------------------	---------

	PAS	> 3,00
Satisfacció de les famílies respecte a les instal·lacions del centre.		>3,7
Ràtio professors sense plaça definitiva que demana continuar en comissió de serveis o ser adscrit de nou al centre, respecte a les places possibles en el centre		> 40%
Satisfacció del professorat respecte de les instal·lacions del centre.		>3,5
Valoració del curs impartit		>8,0
Valoració del grau d'aplicabilitat del curs a la feina del professor.		> 8,0
Valoració del grau de competència del formador		> 8,0
Valoració del grau de satisfacció amb l'organització		> 8,00
Nombre de cursos de formació organitzats pel Centre		> 20
Nombre d'hores impartides de cursos de formació organitzats pel Centre		>250
Percentatge de vots que aproven els horaris del professorat en claustre.		> 60 %
Percentatge de professors que voten en contra dels horaris confeccionat al professorat.		20 % <
Percentatge de professors que voten en blanc els horaris del professorat		20% <

Relació Escola-Empresa

Grau de satisfacció amb la realització de l'FCT	Empreses	> 4,0
	Alumnat	> 3,8
Èxit d'inserció laboral de l'alumnat del centre. <i>(Alumnat que treballa amb feines relacionades amb estudis)</i>	CFGM	> 45,0 %
	CFGS	> 65.0 %
Nombre d'alumnes que han fet estades d'FCT mitjançant programes europeus		≥ 20
Empreses que han participat en jornades i conferències a l'Escola		≥ 100

Fins aquí una declaració de principis i d'un projecte renovat que intenta ser realista, ambicions i de futurs.

Barcelona, juny de 2012

Carmelo Gómez Pascual
Director