

PROYECTO DE DIRECCIÓN PARA EL IEFPS TARTANGA

(Presentado según Decreto 63/2009 de 3 de febrero sobre el procedimiento de selección del director/a y otros órganos unipersonales en los centros docentes no universitarios de la CAPV)

Presentado por JAVIER REJANO MUÑOZ

INDICE

- 1. Análisis del IEFPS TARTANGA**
- 2. Grandes líneas de actuación.**
- 3. Objetivos a alcanzar**
- 4. Relación de los objetivos con los planes estratégicos del centro y del Plan Vasco de Formación Profesional.**
- 5. Organización del centro para conseguir los objetivos marcados.**
- 6. Proyectos de innovación.**
- 7. Provisión de recursos necesarios.**
- 8. Estrategia de participación e implicación.**
- 9. Propuesta de Equipo de Gobierno**
- 10. Proceso de seguimiento y evaluación.**

1. Análisis del IEFPS Tartanga

El IEFPS Tartanga ha desarrollado en los diez últimos años una de las evoluciones más fuertes que pueden darse en un centro de enseñanza. Aquel IES Tartanga de hace diez años era un centro de FP con unas enseñanzas profesionales generalistas, poco adaptadas al sistema productivo y fundamentalmente académicas. Comenzaba a experimentar, sin mucho convencimiento y en medio de la inseguridad del personal respecto a su futuro, unos ciclos formativos LOGSE llenos de interrogantes. Este centro se convirtió en el IEFPS Ategorri-Tartanga en 1998. En medio de los ajustes de cultura y organización que exigía su fusión con el centro de bachillerato, comenzó un progreso que le llevó a cambiar radicalmente su organización interna, el carácter de la enseñanza que impartía, los ámbitos sociales a los que se extendía su labor docente y el ámbito de relaciones en el que se inscribía como organización. Hoy vuelve a ser un centro exclusivamente de formación profesional que posee un prestigio y una imagen respetada por alumnos, sociedad e instituciones.

En este tiempo, ha cambiado la consideración de la función social que debe cumplir la formación profesional. Se ha pasado de considerar que la formación y el aprendizaje se debe orientar a obtener resultados, a pensar que este proceso debe estar fundamentado en adquirir competencias e incrementar cualificaciones. Con ello se ha reforzado, en el sentido más amplio, la relación de los Ciclos Formativos con el sistema productivo y la empresa: los ciclos imparten una formación más adaptada a las necesidades productivas de cada momento; la formación en empresa se introduce en el currículo; se integran la formación específica, la continua y la ocupacional. Este análisis es incorporado por la Viceconsejería de FP que desarrolla planes estratégicos para su realización y convierte a los Centros de Formación Profesional en los núcleos activos de su política. Se convierten en unidades cruciales de gestión y de desarrollo autónomo de formación.

Ese nuevo modelo de centro de formación es lo que se ha dado en llamar Centro de FP Integrado. El IEFPS Tartanga es, pues, un centro de FP superior que se ha desarrollado en la perspectiva de realizar las características de un centro de FP Integrado.

El IEFPS Tartanga cumple todas las exigencias que para estos centros pone la Viceconsejería de FP: imparte Formación Inicial y Formación Continua, establece relaciones con empresas e instituciones, participa en proyectos que desarrollan las TIC, en programas que favorecen el emprendizaje, innova en la gestión y en otros ámbitos tecnológicos, se rige y evalúa con normas de calidad, orienta su actividad a satisfacer las necesidades del cliente.

Para llevar adelante estas diferentes líneas de actuación, el instituto se ha dotado de una organización basada en la planificación y en el protagonismo de las personas: Cuenta con un plan Estratégico que se despliega en un Plan Anual general y en planes anuales de los diferentes gues. Reuniones semanales de alorburus e ikasburus filtran las iniciativas de la dirección y colaboran en su despliegue. Los grupos de trabajo elaboran y desarrollan proyectos autónomos. La dirección coordina e impulsa estas iniciativas y pone a disposición de las personas de la organización informes de gestión trimestral para su evaluación.

El instituto invierte en nuevas tecnologías que posibilitan la docencia en FI y FNR, la comunicación entre las personas de la organización y entre éstas y los clientes, el acceso a la información y la relación con la administración. Para ello la informática se ha convertido en uno de los puntos clave en el desarrollo de la organización: la pag. Web y la intranet están implantadas, activas y son canales fundamentales de comunicación. Toda la relación con la Administración se realiza a través de programas on line; Internet se utiliza en los despachos, las oficinas y las aulas. Un equipo de red mantiene el sistema, implanta protocolos de seguridad, desarrolla y perfecciona los equipos y programas informáticos, filtra con criterios acordados y gestiona las peticiones de compra de material, imparte formación al personal de la organización.

El IEFPS Tartanga se abre a la sociedad, participa en proyectos conjuntos con todo tipo de instituciones, ofrece formación a las empresas, adecua sus instalaciones buscando transmitir una imagen y unos servicios fiables a los clientes. El cambio físico del centro ha sido importante, hoy dispone de aulas especiales de trabajo con dotación informática, , de locales para vivero de empresas, de despachos y salas renovados, de aulas independientes para cada ciclo, de instalaciones de oficina virtual...

El cuidado del personal es uno de los puntos clave de la organización. Se trabaja para lograr un escenario en el que el personal de la organización pueda desarrollar sus propias capacidades. El centro ha modificado los espacios , ha establecido criterios para el reparto de responsabilidades , ha impulsado el liderazgo y ha organizado la formación de su personal.

El centro se siente ligado al resto de centros de FP con los que participa en proyectos en red liderados por organizaciones dependientes de la Viceconsejería, como Tknika, la Agencia Vasca de la Calidad,...: colaboraciones en desarrollo de proyectos en TKnika, participación en el desarrollo de modelos de calidad, ISO, SGP, Hobbide..., implantación de nuevos modelos de organización como Guneka, colaboración con la Agencia Vasca de Cualificaciones en el proceso de Acreditación de Competencias, presentación de proyectos empresariales en DEMA, creación de empresas en el marco de URRASBAT, participación en el programa Leonardo y Erasmus, impartición de programas de formación a estudiantes chilenos, experimentación de programas informáticos generales...

Con todo ello el IEFPS Tartanga ha colaborado activamente en el desarrollo de los Planes Estratégicos de la Viceconsejería de FP desarrollando las características de un centro integrado.

El instituto es un centro de FP que se ha convertido en referencia para la CAV en el desarrollo e implantación de sistemas informáticos, en la gestión de acreditación de competencias , en el desarrollo y organización de la FNR, en el impulso de los proyectos de emprendizaje. Es, además, un centro equilibrado en su oferta formativa de Formación

Inicial . Ofrece ciclos de las familias de Electricidad-Electrónica, Informática, Sanidad, Servicios Sociales, Química, Imagen y Sonido y Administrativo. Tiene tres ciclos de Grado Medio y doce de Grado Superior. Cuenta, además, con un Aula de Aprendizaje de Tareas para alumnos discapacitados. Con ello atiende una demanda amplia de alumnos y alumnas. Refuerza esta oferta ofreciendo ciclos en euskera y en la modalidad de multilingüe. Todo ello le permite disponer de un alumnado de calidad, exigente y participativo. Mantiene relaciones estrechas con los centros de su área de influencia, ofrece orientación a sus alumnos y familias. Colabora con el Ayuntamiento y establece relaciones con las empresas de su zona.

2. Objetivos: grandes líneas de actuación

El proyecto de dirección que presento pretende continuar con el desarrollo del Plan Estratégico 2007-11 y su realización en Planes Anuales, así como con su metodología de evaluación: informes trimestrales a los órganos colectivos y auditorías externas.

Los Objetivos que la dirección que presento plantea para el nuevo ejercicio se alinean en ese contexto y tienen ocho grandes campos:

2.1 Continuar desarrollando todas aquellas actuaciones que aseguren que el centro cumple todas las condiciones para ser nombrado Centro Integrado de FP cuando la Administración tome esa decisión. Como he intentado mostrar en la introducción de este proyecto, esa ha sido la línea que nos ha constituido en el centro que somos en este momento y que queremos consolidar para el futuro.

2.2 Asegurar la estructura organizativa de la que nos hemos dotado. Experimental en algunos aspectos, creemos que necesita un esfuerzo de rigor para convertirla en definitiva. Es intención de esta dirección persistir en esta línea.

2.3 Impulsar la dotación de nuevas tecnologías necesarias para todos los niveles de gestión del centro y característica indudable de su imagen actual y de su capacidad de interlocución con la administración y la sociedad.

2.4 Impulsar y atender todas aquellas iniciativas que busquen acercar a la docencia innovaciones técnicas y metodológicas. Hemos hecho en los años anteriores un gran esfuerzo en desarrollar el marco organizativo del centro, es hora de poner el esfuerzo en el nivel docente.

- 2.5 Mantener y desarrollar la Formación No Reglada. Es uno de los grandes cambios de objetivos del centro en los últimos años. Asegurar lo conseguido e impulsar la relación con las empresas en este campo pretendo que se convierta en uno de los polos de referencia y crecimiento de la oferta formativa del centro.
- 2.6 Establecer un protocolo organizativo que incorpore a la estructura del centro los proyectos que favorezcan la extensión de la cultura del emprendizaje a los alumnos
- 2.7 Desarrollar las competencias del personal docente y no docente, desarrollar su participación en la gestión del centro, contar con sus iniciativas, reconocer su trabajo y aportaciones, en el conocimiento de que en el personal reside la mayor y más importante potencialidad del centro.
- 2.8 El hecho de contar con un alumnado plural en muchos aspectos, hombres y mujeres, alumnos de grado medio y de grado superior que se forman para obtener un título (Formación Inicial), trabajadores y personas sin empleo que buscan reforzar sus competencias (Formación Continua y Ocupacional) o acreditar sus aprendizajes no formales (Acreditación de Competencias), alumnos con estudios universitarios, emigrantes, alumnos de aprendizaje de tareas..., nos obliga a identificar necesidades, atender sugerencias, medir la formación ofrecida para asegurar que ésta va a dar respuesta a lo que cada uno necesita.

Estas grandes líneas de actuación están alineadas con las directrices del Plan vasco de FP 2004-07 y con las anunciadas para el ciclo 2007-11. Tienen su materialización en los documentos institucionales que figuran como anexos (PEC, MVV, PE, PAC)

3. Objetivos a alcanzar

Pretendo concretar los puntos anteriores en Objetivos concretos y medibles. Contaremos para su desarrollo con nuestro Sistema General de Procesos (SGP) auditado por AENOR cuya certificación avalará su gestión y consecución de lo indicado). Especificamos el Proceso que se encargará de desarrollarlo:

- 3.1 Desarrollar las condiciones para convertirse en un centro integrado (Proceso de Posicionamiento Estratégico)

- 3.1.1 Impulsar la estructura de un centro que imparte formación e implanta servicios relacionados con políticas activas de empleo impulsados por la administración educativa o laboral. Esta dirección tiene como objetivo el cubrir el 100% de los servicios que la Viceconsejería asigna a los Centros Integrados
- 3.1.2 Mantener y ampliar una gestión asentada en objetivos medibles cuya evaluación sea conocida por los clientes, la sociedad y la administración. Esta Dirección se propone continuar con una gestión basada en la mejora continua y certificada con normas de calidad. La gestión por procesos será el modo de organización. En el curso 2010 el centro se presentará a la certificación HOBIDE. En los años restantes se buscará la certificación en la norma medioambiental ISO 14000. Mientras tanto se mantendrá EKOSKAN como certificación de implantación en la CAV.
- 3.2 Asegurar la estructura organizativa (Proceso de Posicionamiento estratégico/ Proceso de FI)
- 3.2.1 El centro ha optado por la implantación de la estructura Guneka que supone descentralización de responsabilidades. Esta dirección pretende reforzar en este ámbito la función de los ikasgunes como gestores de ciclo. Con ellos la organización estructura la atención al alumno y controla el proceso de E/A. Proponemos adjudicarles horas de dedicación y conseguir que todos los ikasgunes tengan en un plazo de dos cursos proyectos pedagógicos, evaluación de sus proyectos y planes de mejora. La Jefatura de estudios adquirirá un perfil más pedagógico.
- 3.2.2 Simplificación del Plan Anual de Centro. El PAC es el punto de referencia para la actividad de toda la organización. Debe ser concreto y claro, estar relacionado con los procesos y dar información de los planes y las responsabilidades de los líderes que los desarrollan.
- 3.3 Impulsar la dotación de nuevas tecnologías (Proceso de Innovación/ Proceso de Gestión de la Comunicación)
- 3.3.1 El aumento del uso de la informática en el aula produce una mayor demanda de dotación de este tipo. Esta dirección apoyará ese despliegue de material informática hacia las aulas. Al mismo tiempo aumentará el número de aulas

A (pantalla interactiva, ordenadores en red y cañón de proyección) hasta el número de tres situadas en el entorno del vestíbulo. Este espacio se convertirá en un servicio de alta tecnología para uso interno y externo.

3.3.2 Esta dirección considera importante el desarrollo de un sistema informático que facilite la gestión de todo aquello que afecte al personal. No depende directamente del centro sino de la administración pero es intención de esta dirección colaborar en todo aquello que sea necesario para lograrlo. Partimos de la ventaja de ser uno de los centros que más desarrollado tiene este ámbito.

3.4 Acercar a la docencia y a la comunicación innovaciones técnicas y metodológicas (Proceso de FI / Proceso de Innovación)

3.4.1 La dirección dará prioridad introduciendo en el PE y los PAC todos aquellos proyectos y propuestas de inversión que tengan relación con la docencia y la comunicación: el desarrollo de la p. web con sus servicios de noticias, matriculación y consultas, la intranet, el correo electrónico. El impulso y generalización de experiencias como el aula virtual. Se creará en Alorburus e Ikasburus grupos de vigilancia tecnológica.

3.4.2 La implantación progresiva de ciclos LOE exigirá adaptaciones curriculares, inversiones en nuevo equipamiento, formación del profesorado. Es intención de esta dirección preparar al centro para estos cambios desarrollando espacios de seguimiento, debate y anticipación..

3.4.3 El instituto lleva ocho años haciendo seguimiento sistemático de los resultados en FI, controlando la asistencia y la impartición de materias. Consideramos esencial el sistema de análisis de resultados y de análisis de la satisfacción de este alumnado. Impulsaremos todas las acciones de mejora que puedan elaborarse a partir de ello.

3.5 Mantener y desarrollar la FNR(Proceso de FNR)

3.5.1 La FNR ha ido en continuo progreso en nuestro centro. Todavía tiene un amplio espacio de desarrollo. Esta dirección la considera muy importante, de ella llegan dedicaciones, fondos, relaciones con la empresa, colaboraciones con las instituciones. El número de cursos impartidos es grande y todavía se abren nuevos espacios de actuación como realizar análisis de necesidades de

formación en las empresas. Esta dirección tiene la intención de avanzar en este campo pero en la medida en que podamos aumentar los medios de gestión.

3.5.2 Relacionado con la formación y titulación de trabajadores y sin empleo, está el impulsar convenios de colaboración con empresas y participación en el proceso de acreditación de competencias. La dirección impulsará estos ámbitos de actuación.

3.6 Extender la cultura del emprendizaje (Proceso de innovación/ Proceso de Gestión de activos y recursos)

3.6.1 Debajo de la palabra emprendizaje hay un amplio contenido que recoge todas aquellas acciones dirigidas a desarrollar en nuestros alumnos los valores emprendedores. Estos valores completarán aquella profesionalización que les prepara para desempeñar un empleo. Así pues tenemos ahí la formación que se da en FOL, la presentación de proyectos DEMA, la creación de empresas, la participación en programa Leonardo para jóvenes titulados. Esta dirección lo considera importante y se compromete a desarrollar un proceso específico para el tema.

3.6.2 Desarrollo de vivero de empresas: la formación de empresas dentro del programa URRASBAT exige el dedicar espacios propios y autónomos en su organización a este nuevo campo de actuación. La dirección impulsará la creación de un espacio para vivero de empresas en el antiguo gimnasio.

3.7 Política de personal (Proceso de Gestión de personas)

3.7.1 Entendemos que el personal es el principal valor con que cuenta nuestra organización y que debemos ofrecer un marco organizativo en el que las personas docentes y no docentes puedan desarrollar sus competencias, participar activamente y ver representados sus puntos de vista . La dirección asegurará que el centro dedique recursos a la formación de su personal .

3.7.2 La dirección hará seguimiento anual de la satisfacción del personal con todos los elementos de gestión. Los resultados de las encuestas de satisfacción se comunicarán a la organización. A partir de ellos se definirán las áreas de mejora precisas.

3.7.3 La dirección estructurará métodos para recoger y atender la opinión del personal en todas aquellas decisiones que le afecten .

3.8 Atención a los alumnos

3.8.1 Los alumnos del centro disponen de buzón de SQR para transmitir directamente sus sugerencias. Todo el sistema de enseñanza (materia dada, resultados, faltas de asistencia) está regulado trimestralmente por indicadores cuyo incumplimiento da lugar a acciones de mejora. Todos los cursos contestan los alumnos a encuestas de satisfacción cuyos resultados se miden y se comunican a los órganos colectivos. La formación de los ikasgunes permite acercar la atención al alumno y a sus intereses. Este proyecto de dirección apoya y quiere profundizar en esa línea.

4. **Relación de los Objetivos con los Planes Estratégicos.**

4.1 Relación con el PEC: Los objetivos planteados son un desarrollo y concreción de los que definimos en el PEC del centro de 2002: crear condiciones para que alumnos y profesores estén a gusto en el centro, desarrollar un centro con modelo de gestión propio, ofrecer información transparente de la gestión interna, pertenecer a la red de centros integrales.

4.2 El IEFPS TARTANGA tiene definido un Plan Estratégico para el periodo 2007-11. Este Plan Estratégico ha sido aprobado por los órganos colectivos del centro Los Objetivos propuestos en este proyecto de dirección continúan las grandes líneas de actuación definidas en ese PE. Desarrollan los Factores críticos de éxito y aseguran la inserción del proyecto de dirección en una estrategia de continuidad y coherencia.

4.3 Los objetivos indicados están alineados con las estrategias que la administración , a través de los PE de la Viceconsejería de FP, ha determinado para la FP: la mejora del sistema de cualificación de la FP, la gestión según normas de calidad, la innovación, el desarrollo de nuevas tecnologías, el impulso de los cambios metodológicos, el desarrollo de la FC, el emprendizaje en la FP, el establecimiento de infraestructuras informáticas.

5. Organización del centro para conseguir estos objetivos

Todos los objetivos marcados descansan en una organización del centro que consideramos adecuada para conseguir su despliegue y logro.

5.1 Organigrama : la dirección apoya la estructura Guneka de organización. Los diferentes Gunes (Gidagune para la dirección estratégica, Alorgunes para la gestión de los departamentos, Ikasgunes para la atención al a E/A en cada ciclo, Lagungunes para servicios, Hobegunes para acciones de mejora) tienen planes anuales de actuación con objetivos e indicadores. Hacen trimestralmente su seguimiento. Se da información de este seguimiento a los órganos colectivos del centro: Claustro y OMR . Todo el personal del centro tiene responsabilidades en uno o varios gunes. Los gunes tienen manuales que definen y comunican sus protocolos de actuación.

5.2 Procesos de gestión: la dirección impulsa la organización de la gestión del centro por procesos. Tiene definidos nueve procesos con propietarios y equipos. Están estructuradas sus actividades y establecidos objetivos e indicadores. Los Procesos estructuran y dan cohesión a las diferentes actividades de los gunes. Un décimo proceso recogerá el ámbito del emprendizaje. Este sistema se audita anualmente por empresa externa según la norma ISO 9001.

5.3 Planes de Gestión: Este proyecto de dirección considera fundamental el trabajar con un Plan Estratégico y con Planes Anuales. Indican los objetivos a corto y largo plazo de toda la organización, marcan la orientación de la actividad a los procesos. El centro lleva ocho años organizado con estos parámetros, el compromiso de este proyecto de dirección es avanzar en la cohesión de estos elementos, en su simplificación y en su utilidad .

5.4 Sistema de evaluación y seguimiento : Este proyecto de dirección se propone impulsar el camino que estos años lleva el centro en este aspecto: todos los gunes,

procesos, plan anual y plan estratégico miden su actividad con objetivos e indicadores. A partir de su evaluación se definen áreas de mejora cuya puesta en práctica se controla a través de procedimientos documentados (no conformidades). De todo ello se da información trimestral al Claustro de profesores y al OMR. Anualmente AENOR audita el sistema aplicando los procedimientos de la norma ISO 9000. Anualmente se realiza la memoria de autoevaluación EFQM dentro del proyecto HOBIDE de la Viceconsejería de FP. Los objetivos fijados en este proyecto de dirección se incorporarán al mismo sistema de evaluación: se incorporarán al PE, al PA, a su desarrollo a través de la gestión por procesos, a sus sistemas de evaluación.

6. Proyectos de Innovación

Siendo la innovación un factor clave en el desarrollo de nuestra FP, impulsaremos todo tipo de proyectos participando, cuando sea necesario, con aquellas organizaciones cuyos objetivos estén alineados con los determinados por nuestra Política y Estrategia

7. Previsión de recursos necesarios

7.1 Recursos de personal: Llevar a cabo estos objetivos exige una plantilla estable y competente con una organización donde las responsabilidades estén bien definidas y se ofrezca medios para desarrollar las misiones encomendadas.

Este proyecto de dirección considera que debe mantener:

- a.- Junta de Alorburus como gestores de recursos de los Departamentos. Preside el Director/a y Administrador/a
- b.- Junta de Ikasburus como gestores de la labor docente y orientadora de los Ciclos. Preside el J. de E.
- c.- Junta de propietarios de procesos como gestores de la actividad del centro y de su evaluación. Preside R. de Calidad y Director
- d.- Equipo de la RED: impulsa el desarrollo de TIC, mantiene el sistema informático, aplica protocolo a las compras de material informático
- e.- Equipo de FNR: organiza la FNR y la formación del personal. Colabora con la Agencia Vasca de Calidad.

f.- Equipo de FCT: organiza las relaciones con empresas.

g.-Equipo de emprendizaje: desarrolla la formación emprendedora, participa en URRASBAT, participa en proyectos europeos

7.2 Recursos técnicos : Los objetivos que se han propuesto exigen un nivel alto de comunicación entre todos los sectores de la organización. El instituto cuenta con tecnología que permite esta comunicación: la página Web extiende la imagen hacia el exterior y facilita la comunicación con el cliente externo. La intranet permite el acceso instantáneo a la información que cada persona necesita según su perfil. El correo electrónico, permite el flujo de comunicación de los responsables hacia la organización y de las personas entre sí. Este proyecto de dirección apoyará el desarrollo de todo el sistema.

7.3 Recursos materiales: Adaptación de locales se han venido produciendo durante los últimos años: hay lugares de reunión colectiva dotados de medios informáticos (salón de actos, sala de profesores), los departamentos cuentan con aulas propias dotadas de medios informáticos, hay dos aulas generales para cursos dotadas con la última tecnología digital, los ciclos disponen de talleres bien equipados. El ciclo de grados superior de electricidad se encuentra en el edificio de bachillerato. En este proyecto de dirección reafirmamos nuestro compromiso de solucionar sus necesidades mientras dure esta situación provisional.

7.4 Recursos económicos: Son la base de todo lo anterior . En los últimos cursos el centro ha conseguido que el 40% de su presupuesto sea producto de la propia actividad. Se cuenta con indicadores que permiten vigilar y medir este porcentaje. Está diseñado un Proceso, el de Gestión Económica, encargado de realizar Planes Económicos . Cuenta con objetivos e indicadores.

8. Estrategia de participación e implicación

La organización del centro en gunes reparte las responsabilidades entre todo el personal. La negociación de plantillas tendrá como objetivo conseguir que cada responsabilidad lleve adjudicada el número de horas que se considere necesaria para su desempeño dentro de las posibilidades del centro.

Están estructurados órganos de representación y debate colectivos que filtran y adaptan las orientaciones de la dirección . Existen criterios consensuados de reparto de presupuestos.

Todos los planes y proyectos de innovación se someterán a consulta. Los grupos de trabajo son la estructura para desarrollarlos.

9. Propuesta de equipo de gobierno

DIRECTOR: Javier Rejano Muñoz

SECRETARIO Y RESPONSABLE DE CAILAD: Luis Garibay Zufiaur

ADMINISTRADORA: Arrate Zubia Matas

JEFE DE ESTUDIOS: Patxi Carrera Espinosa

RESPONSABLE DE FNR: . Angel Bueno Martín

RESPONSABLE HOBBIDE: Cristóbal Martínez-Conde Llamosas

RESPONSABLE TIC: Jose Ramón Ibabe Pérez

RESPONSABLE FCT: Iñaki Saratxaga Alava

RESPONSABLE EMPLEABILIDAD Y A. PERMANENTE: Maite Llorente

10. Exposición del proceso de seguimiento y evaluación

10.1 Órganos de control: CP/ Claustro/ OMR

El claustro y el OMR son los órganos máximos de control de la gestión. Trimestralmente reciben informes del cumplimiento del Plan Anual, de los resultados académicos, de la apertura de no conformidades y áreas de mejora, del cumplimiento del Plan Económico, de cualquier otra incidencia que se haya podido producir.

Las reuniones de responsables de procesos, alorburus, e ikasburus, cada uno en su área de influencia , analizan resultados de encuestas de satisfacción, elaboran actuaciones de mejora , definen planes anuales propios, reciben información y ejercen el control sobre las actuaciones que les afectan. Redactan actas de todas sus reuniones.

Los diferentes departamentos realizan reuniones semanales. Reciben información directa de los órganos de dirección. Transmiten sus inquietudes y necesidades a través de sus alorburus o ikasburus.

La junta de representantes de los alumnos recibirá información de los resultados de las encuestas de satisfacción y transmitirá a la dirección sus necesidades

10.2 Sistema de calidad

El centro está certificado en la Norma ISO 9001:2000 desde diciembre del 2001, recibió la Q de plata que certifica los 400 puntos EFQM en el 2005, en ese mismo año recibió el Premio nacional de calidad, actualmente ha realizado autoevaluación con el sistema HOBVIDE y ha desarrollado una estructura procedimental de Gestión por Procesos que ha sido refrendado por AENOR en la auditoría de seguimiento de 2008. Todo ello significa que el centro se rige en su gestión por normas de calidad, con evaluación basada en indicadores, orientada la gestión a las necesidades del cliente y auditado por auditoras externas.

10.3 Todos los objetivos colocados en este proyecto se incorporará a los planes estratégicos y planes anuales, serán gestionados por los propietarios de procesos, serán medidos y evaluados. De ello se pasará informe a los órganos colectivos y , en su caso, a la administración .

ANEXOS:

- Proyecto Educativo
- Misión, Visión y Valores
- Plan estratégico 2007-11
- Manual de Calidad con estructura organizativa del centro y procesos.

En Erandio a 3 de marzo de 2009