

1.3. Conclusiones del informe de resultados

A. Perfil de la dirección y el personal educativo de centros de educación infantil

- En tanto que **muestra representativa** de la población del sector de profesorado y personal directivo del sector de la educación infantil, las características de esta muestra reproducen las de la población.
- Existe un **perfil muy definido de la dirección y el personal educativo** de los centros de educación infantil (ver *cuadro xxx* a continuación y en la página siguiente).

Factores	Características perfil	Dirección	Personal educativo	Ambos
EDAD	Mediana edad	- Más de la mitad (65,24%) de las personas que desarrollan funciones directivas en el sector de la educación infantil tienen más de 40 años de edad.		
		- Más del 85% del profesorado participante en esta investigación tiene entre 25 y 49 años.		
GÉNERO	Femenino	- La propia configuración de la muestra objeto de la investigación reproduce la femeneización del sector de la educación infantil. Esta se produce tanto en la función educativa (96%) como en la directiva (82%).		
FORMACIÓN	Diplomatura Magisterio	- La mayoría del personal directivo (70,48%) poseen una diplomatura universitaria.		
		- Casi tres cuartas partes (74,07%) de las personas que han respondido el cuestionario del profesorado tienen, como era previsible, una formación de diplomado universitario.		
ANTIGÜEDAD	Más de 6 años de experiencia. Elevado nivel de estabilidad laboral.	- En el sector de la educación infantil, existe un elevado nivel de estabilidad laboral y esto tanto en lo que se refiere al personal educativo como al personal directivo. Más de tres cuartas partes del personal directivo (76,38%) y algo más de la mitad del personal educativo (60,06%) consultado manifiesta tener más de 6 años de antigüedad en el desarrollo de sus funciones.		
CICLO EDUCATIVO	2º ciclo (3-6)	- El ciclo educativo en el que trabajan la mayor parte de los profesionales –de la docencia y de la dirección- del sector, es el de 3-6 años.		

Cuadro xxx. Perfil. (continúa en la página siguiente)

Variable	Características perfil	Dirección	Personal educativo	Ambos
TIPO DE CENTRO EDUCATIVO	Público. Urbano. Tamaño medio (entre 4 y 12 profesores). Centro de educación primaria que incluye la etapa de educación infantil. Ningun grupo-clase de 1er ciclo y entre 2 y 4 grupos-clase de 2º ciclo.	<ul style="list-style-type: none"> - El personal directivo de la muestra corresponde en un 72,86% a centros de titularidad pública mientras que solo un 27,14% afirma trabajar en centros privados, sean concertados o no. - Un 68,38% del personal directivo encuestado afirma trabajar en centros ubicados en un entorno geográfico urbano, mientras que un 31,62% lo hace en entornos geográficos rurales. - Un 70,7% del personal directivo encuestado afirma trabajar en centros que tienen entre 4 y 12 profesores dedicados a la educación infantil. Esto significa que poco menos de las tres cuartas partes del personal directivo afirma trabajar en centros educativos medianos, en lo que se refiere al número de docentes que atienden la etapa de educación infantil. - Más de la mitad del personal directivo encuestado (62,02%) señala que trabaja en centros de educación infantil y primaria. 		
		<ul style="list-style-type: none"> - El profesorado de la muestra corresponde en un 71,55% a centros de titularidad pública mientras que solo un 28,45% afirma trabajar en centros privados, sean o no concertados. - Poco menos de las tres cuartas partes del personal educativo encuestado (70,43%) afirman trabajar en centros ubicados en un entorno geográfico urbano, mientras que el porcentaje restante (29,57%) lo hace en entornos geográficos rurales. - Un 71,76% del profesorado encuestado afirma trabajar en centros que tienen entre 4 y 12 profesores dedicados a la educación infantil. Esto significa que casi tres cuartas partes del profesorado afirma trabajar en centros educativos de tamaño medio, en lo que se refiere al número de docentes que atienden la etapa de educación infantil. - Más de la mitad del profesorado encuestado (58,16%) dice trabajar en centros de educación infantil y primaria. 		
		<ul style="list-style-type: none"> - Más de tres cuartas partes del personal educativo (78,45%) y del personal directivo (81,06%) consultado afirman trabajar en centros en los que no existe el 1er. Ciclo de la educación infantil. Esto supone que alrededor de un 20% de ambos colectivos desarrolla su actividad en centros en los que se imparte este ciclo educativo. Dicho 20% se distribuye en centros educativos que tienen 3, 4, o 2 grupos clase respectivamente. - Las características de los centros educativos que imparten el 2º ciclo de la etapa de educación infantil son mucho menos homogéneos en lo que se refiere al tamaño que los de los que imparten el 1er. Ciclo. 		

Cuadro xxx. Perfil. (continúa en la página siguiente)

Variable	Características perfil	Dirección	Personal educativo	Ambos
TIPO DE CONTRATO	Indefinido. Propietario autónomo.	- El personal educativo que tiene contrato indefinido y aquel que es propietario autónomo superan el 80% de la muestra. - El personal directivo que tiene contrato indefinido y aquel que es propietario autónomo superan el 90% de la muestra.		
CAMBIOS EN LAS CONDICIONES LABORALES	Bajo nivel de cambio de tipo de contrato, de centro o de sueldo. Ligero incremento de volumen de los cambios en los últimos años.	- En los cursos escolares 2001 al 2004 el porcentaje de personal directivo que experimenta cambios en relación al tipo de contrato, al centro en el que trabaja, al cargo que desempeña en dicho centro y al sueldo que percibe no excede, en ningún caso, el 19% de la muestra. Aún así se puede afirmar que, en general, dicho porcentaje ha ido incrementándose ligeramente curso a curso en relación a los cuatro conceptos apuntados y que el mayor incremento en el porcentaje de personal directivo que experimenta cambios en todos los conceptos se produce en el curso 2003-04.		
		- En los cursos escolares 2001 al 2004 el porcentaje de profesorado que experimenta cambios en relación al tipo de contrato, al centro en el que trabaja, al cargo que desempeña en dicho centro y al sueldo que percibe no excede, en ningún caso, el 25% de la muestra. Aún así se puede afirmar que el porcentaje de cambios ha ido incrementándose curso a curso.		

Cuadro xxx. Perfil. (continuación de la página anterior)

- Una vez descrito el perfil de la muestra objeto de estudio, cabe señalar como existen diferencias en la visión de la dirección y el personal educativo de educación infantil sobre la gestión de formación permanente. En general, la dirección puntúa de forma más positiva todos los factores relacionados con las políticas de formación (identificación de necesidades formativas, evaluación de la formación, etc.) que los maestros y maestras.

B. Situación de la formación permanente

ALCANCE DE LA FORMACIÓN PERMANENTE:

- En general, el **volumen de participación** en las acciones de formación permanente es considerado alto o bastante alto en todas las comunidades autónomas. Los diferentes entrevistados coinciden y destacan -con mucho énfasis- que la motivación y el entusiasmo por la formación permanente del profesorado de educación son mayores que en otras etapas educativas.
 - Según los informantes clave, en Aragón hay mucha disparidad entre el volumen de participación en la formación organizada por CPRs urbanos y rurales, siendo en el primer caso muy alto y en el segundo muy bajo. En consecuencia, no hay equilibrio entre la oferta y la demanda: los CPRs urbanos se encuentran con una mayor demanda que oferta y los rurales al contrario, con mayor oferta que demanda. Una posible explicación se debe a que el predominio de la oferta de formación permanente urbana eclipsa la oferta rural; la oferta que se ofrece desde los CPRs rurales es excesivamente generalista debido a la baja tasa de profesorado de educación infantil, y el personal educativo prefiere formación específica para educación infantil.
 - En Navarra el volumen de participación es muy alto ya que, en el caso de los centros públicos que imparten formación en el ciclo de 3-6 años, el profesorado está obligado a hacer un mínimo de 20 horas de formación cada curso escolar. Esto supone que el volumen de participación ya está garantizado por la normativa. No sucede así en el resto de comunidades autónomas donde la formación es mayoritariamente voluntaria.
- Según los expertos, el **volumen de participación** en la formación permanente **es suficiente** aunque resulta siempre mejorable a partir de la incidencia de otras variables como pueden ser los ciclos educativos que hay en el centro o la titularidad del mismo. Estos aspectos influyen en el acceso y en la participación en las acciones formativas.
- En las cuatro comunidades autónomas analizadas la oferta formativa dirigida al ciclo 3-6 es muy superior a la que se oferta al ciclo de 0-3, por lo que el volumen de participación en la formación permanente es **mayor entre el profesorado del 2º ciclo que en el del 1º**. En los centros que imparten los ciclos 0-3, se considera que las posibilidades de participación en la formación permanente son menores ya que, en general, las condiciones de trabajo son más precarias; las categorías laborales más heterogéneas; y el horario laboral suele ser más amplio. Esto obliga a hacer formación en horario nocturno o en fines de semana. En todas las comunidades autónomas la trayectoria del ciclo 0-3 ha sido muy parecida. El hecho de estar mayoritariamente en manos de centros privados, ha ocasionado que, durante mucho tiempo, estuviera, en lo que se refiere a la formación permanente, en un segundo plano. Sin embargo

en estos últimos años se ha producido un auge importante en la participación de este colectivo en dicha formación permanente.

- La **edad influye en la formación demandada** que es de diferente tipo y da respuesta a necesidades diversas. Los jóvenes realizan actividades de formación permanente para suplir necesidades formativas no cubiertas por la formación inicial y, también, para obtener puntos en los diversos sistemas de promoción. Mientras que los mayores pueden hacerlo, entre otros factores, por una necesidad de actualización o reciclaje. En general se insiste en que éstos últimos seleccionan más la formación en función de factores como la temática, el formador o la metodología.
- Las **responsabilidades familiares** limitan la participación. La mayoría de la población del sector son mujeres y aún en nuestra sociedad son ellas quien asumen las responsabilidades familia y disponen de menos tiempo y dedicación para participar en formación permanente.
- **Ni la categoría profesional ni la titulación** son elementos destacables que generen diferencias significativas a la hora de participar en la formación.
- El tipo de **contrato** del personal educativo puede limitar en algunos casos la participación en formación permanente.
 - Las comunidades de Aragón, Andalucía y Navarra coinciden en que existen desigualdades de acceso a la formación permanente en función del tipo de contrato del profesorado. En las tres comunidades autónomas se afirma que el profesorado en régimen de interinidad tiene problemas para asistir a la formación ya que, en general, se privilegia a los titulares que tienen la plaza en propiedad. En Catalunya esta situación sólo pasa en casos puntuales.
 - El acceso a la formación permanente por parte del personal de servicios está claramente limitado por el hecho de que hay un gran número de centros que tienen externalizado este servicio y, por lo tanto, es otra organización la responsable del servicio y de la formación de sus trabajadores.

OFERTA FORMATIVA:

Articulación de la oferta formativa:

- La **articulación de las entidades que ofertan formación** tiene como principal impulsora a la Administración Pública, que es la responsable de la mayor parte de la oferta formativa en las distintas comunidades autónomas; una oferta que se concreta en los diferentes planes de formación. Se busca que la articulación de la oferta de formación permanente sea **coherente**

con las características del territorio y se adapte a las necesidades concretas de cada centro o de cada zona.

- Se promueve una formación cada vez más **descentralizada** en la que los **Centros del Profesorado** de cada comunidad autónoma tengan un mayor protagonismo y en la que se incentive la formación en el propio centro. El objetivo es pasar de una oferta focalizada en el profesor a otra más global de centro que beneficie e implique a todo el profesorado.
- Para configurar la oferta formativa anual se combinan las **líneas estratégicas** definidas por la propia Administración Educativa y las demandas y propuestas del profesorado y se articula a través de los diferentes centros del profesorado -en cada comunidad autónoma-, siempre con la implicación de los profesionales.
- Aunque en la mayoría de las CCAA hay firmados convenios entre la Administración y otras entidades para articular la oferta de formación permanente, **en pocos casos se detecta una coordinación real** que promueva una oferta complementaria e integrada. La **coordinación** con la oferta general de la administración por parte de las entidades de tipo **privado y los sindicatos**, suele ser menor y se puede afirmar que, en general, planifican la oferta formativa a partir de criterios propios.
- La articulación de las entidades que ofertan formación no parece ser demasiado pertinente por lo que sería deseable una **mejora en la interrelación de las organizaciones** que se dedican a esta tarea.

Características de la oferta formativa:

- La **oferta formativa** se caracteriza por ser amplia, variada y aplicable en las diferentes comunidades autónomas.
- Los **contenidos** que más se trabajan son los vinculados a la multiculturalidad y a las nuevas tecnologías. Muchas de las entidades que ofertan formación apuntan a estas temáticas como líneas formativas prioritarias en estos momentos. Asimismo, son frecuentes las acciones formativas sobre didáctica de las matemáticas, la lengua y las nuevas metodologías en general. Destacan también aquellas destinadas sobre todo a los directivos, en materia de recursos humanos y competencias relacionales (resolución de conflictos, coordinación, relaciones en el trabajo...). En Andalucía y Aragón se hace especial mención de contenidos relacionados con el constructivismo.
- La **adecuación de la oferta formativa a las necesidades del sector** resulta aceptable de forma global, ya que, al ser una oferta extensa y diversificada, da lugar a un amplio espectro de posibilidades.
- En el caso de Cataluña y Aragón, se indica que **no hay demasiada formación destinada al colectivo de profesorado de 0-3 años** dado que es un sector tradicionalmente menos

vinculado a la formación permanente por el hecho de ser mayoritariamente de titularidad privada.

- Parece haber bastante ajuste de la **oferta pública de formación permanente** a las necesidades de los participantes por lo que se considera que, en general, aquella es adecuada.

Profesionales:

- Entre los **profesionales** que ejercen de formadores existen 3 perfiles –más o menos combinables- a destacar: el formador práctico (realiza una formación vinculada a la propia práctica profesional); el formador teórico (realiza cursos teóricos sobre la educación infantil); y el formador especialista (profesional, de un campo concreto, que aporta una base de contenidos sobre un aspecto específico).
- Un elemento clave respecto a los profesionales que intervienen en la formación permanente es la necesidad de que el formador tenga buenas **habilidades comunicativas y que sepa crear grupo** con los participantes en la acción formativa.
- Existen diferencias en las respuestas de los informantes de las cuatro comunidades sobre la suficiencia de profesionales en el campo de la formación permanente:
 - Contrariamente a Navarra, en las comunidades de Aragón, Andalucía y Cataluña se manifiesta explícitamente una cierta falta de formadores y asesores. En estas comunidades se considera que no hay suficientes profesionales interviniendo en la formación permanente.
 - Se constata la presencia de expertos catalanes que van a otras comunidades a impartir formación permanente sobre diferentes temáticas. Este hecho indica que Cataluña es, en este sentido, un referente para el resto de comunidades autónomas.

Actuaciones que incentivan la participación en la formación permanente:

- Las principales **acciones desarrolladas para incentivar la asistencia y participación del profesorado en la formación permanente** se realizan a través de los diferentes Centros de Profesores de cada comunidad y se centran en tareas de difusión de la formación y en visitas a los centros educativos para conocer cuáles son sus necesidades y demandas de formación.
- En el sector de la educación infantil, **no se hacen demasiadas acciones de incentivación** porque, en general, suele ser un colectivo muy participativo y motivado ya que concibe la formación como parte de sus funciones profesionales.

- Otros elementos que promueven la participación en la formación permanente son los **eventos** vinculados a las innovaciones, como la creación de espacios donde se pueda mostrar el trabajo realizado o donde se puedan compartir experiencias.

FINANCIACIÓN:

- Las **fuentes de financiación de la oferta** de formación permanente son, cada una con su contribución específica: la comunidad autónoma; los ayuntamientos; la Fundación Tripartita; las asociaciones profesionales; las asociaciones sindicales; los centros educativos; los medios propios de los y las trabajadoras; y otros.
- Desde el punto de vista del personal directivo, quien aporta una **mayor contribución financiera a la oferta de formación permanente es la comunidad autónoma**, seguida del centro educativo y de los medios propios de los y las trabajadoras.
- Los fondos públicos van destinados, en primera instancia, a la **financiación de toda la formación permanente que se realiza a través de los Planes de Formación** que elabora y planifica cada comunidad autónoma. En algunos casos parte de estos fondos también van a parar a asociaciones privadas que organizan formación.
- La **matrícula de los cursos de formación** es gratuita en la oferta formativa que depende directamente de la Administración y, en el resto de casos, se fija un coste que varía según la entidad.
- Se puede afirmar que existe una cierta **descentralización en la gestión de los fondos públicos** destinados a la formación permanente ya que los diferentes centros de profesores pueden gestionar parte del presupuesto para las acciones formativas que ellos mismos proponen.
 - La única excepción la constituye la comunidad de Navarra ya que en ella, todo el presupuesto destinado a la formación permanente se gestiona desde la administración.
- Hay una cierta **división de opiniones**, entre el personal directivo encuestado y las personas expertas entrevistadas, sobre el **grado de suficiencia de los recursos públicos** aportados a la formación permanente. En general, son las entidades que ofertan formación las que consideran los fondos insuficientes.

CULTURA:

- La práctica totalidad del personal del sector de la educación infantil (88,6% personal educativo; 92,7% personal directivo) considera que existe una **tradición de formación permanente** en dicho sector.
- La cultura de la formación permanente **no tiene un perfil común en las diferentes comunidades** autónomas dado que la cultura es un aspecto muy vinculado a la tradición y a la historia educativa de los diferentes territorios.
 - En este sentido destaca Cataluña con una cultura más definida y con un peso significativo en la tradición de formación permanente. En los últimos años, en Cataluña,

ha habido una cierta reivindicación por parte del colectivo de 0-3 para que su labor y su identidad sean reconocidas. Su trayectoria, debido a su no obligatoriedad y alta privatización- al menos hasta hace unos años- ha hecho que su relación con la formación permanente haya sido diferente.

- En el resto de comunidades autónomas se destaca que el sector tiene una actitud muy activa a la hora de hacer formación permanente pero, en general, esta tradición se vincula a un interés particular del profesorado. En estos momentos se está intentado cambiar esta cultura más individual de formación por una más colectiva vinculada al centro. En este sentido los Centros del profesorado de las diferentes comunidades autónomas tienen una labor importante que realizar ya que son los responsables de incidir en la creación de esta nueva cultura en los centros educativos a través de tareas de asesoramiento.
- Los principales elementos culturales de la formación permanente están vinculados a todo tipo de **encuentros entre los miembros del sector**; encuentros en los que se comparten experiencias y se proponen iniciativas para la mejora de la educación infantil. Las **escuelas de verano, los grupos de trabajo y las jornadas**, son el principal exponente, por su larga tradición en los diferentes territorios.
- Uno de los elementos culturales de la formación permanente que es necesario modificar se centra en **potenciar las identidades del ciclo 0 a 3 y de 3 a 6**, como ciclos diferenciados con unas **necesidades también diferenciadas**.
- Es necesario sobre todo respecto del ciclo 0 a 3, que la formación permanente **se incorpore en la cotidianidad y en la responsabilidad de los centros**. Para esto también son necesarios otros cambios relacionados principalmente con las condiciones laborales, que suelen ser más precarias entre el profesorado de este ciclo.
- Un 88,1% del profesorado y un 81,1% del personal directivo consideran que la formación permanente esta **muy presente o del todo presente** en los centros educativos. Tanto el personal educativo como el directivo consideran que hay una **elevada participación** del primero en la formación permanente del sector.
- Los diferentes profesionales del sector manifiestan una alta percepción de que especialmente en la etapa educativa de educación infantil hay mucha participación en formación permanente, es decir, tienen una **autoimagen** conforme participan más que los profesionales de otras etapas educativas.
- Todos los elementos culturales conforman una **imagen de la formación permanente en el sector que resulta bastante positiva**. Sin embargo, el profesorado del sector se siente poco reconocido en su labor y en su esfuerzo por reciclarse e innovar.
- La **percepción social de los agentes del sector** sobre la formación permanente es en general positiva. La formación se percibe como necesaria y se considera un acto de

responsabilidad social asistir a la misma. Al mismo tiempo, la asistencia a las acciones formativas viene dada por la propia motivación y no tiene por qué estar ligada necesariamente a algún tipo de incentivo económico o promocional.

- En general, el profesorado se forma para ser **mejor profesional y aumentar la calidad de su trabajo** y esta premisa se comparte tanto a nivel individual como, cada vez más, a nivel de centro.

FACTORES QUE DETERMINAN EL ACCESO Y LA PARTICIPACIÓN EN LA F. PERMANENTE:

Política de la formación permanente:

- La **identificación de necesidades y el plan de formación** son estrategias de gestión de la política de formación que afirman que se utilizan en su centro educativo más la mitad del personal educativo y directivo del sector. En el caso de este último llega casi a una tercera parte en lo que se refiere a la identificación de necesidades.
- También hay coincidencia entre ambos colectivos en las estrategias menos utilizadas, los **incentivos y la evaluación de la formación**, ambas con menos de un 15% de personal directivo y educativo que diga que son utilizadas en sus centros educativos. Se ha detectado una cierta confusión sobre la manera como se concibe el término “evaluación de la formación”, lo que ha tenido como consecuencia resultados contradictorios en las diversas respuestas sobre la puesta en práctica de sistemas de evaluación de la formación en el centro educativo.
- En general, en todas las entrevistas realizadas se pone énfasis en la necesidad de que los centros educativos posean una **política de formación** que deba ser creada por el equipo docente y debe servir como mecanismo para orientar la estrategia formativa del centro, teniendo en cuenta las directrices de la administración educativa y con un cierto margen de autonomía de decisión y de gestión, aún así, algunos informantes clave manifiestan opiniones muy concretas e interesantes acerca de esta cuestión.
 - Los y las informantes clave de Cataluña plantean por unanimidad –en coincidencia con los directores y las directoras de los centros educativos- que, para mejorar la calidad de la formación permanente de los centros, es necesario tener una política de formación, ya que ésta incide directamente en el nivel de conciencia que tienen los profesionales sobre sus necesidades de formación, y en definitiva, en sus posibilidades de mejora. Contrario a lo deseado, explican que hay algunos centros educativos que no cuentan con una política concreta, escrita, sobre la formación permanente, ni tampoco con ningún otro instrumento o procedimiento para gestionar la formación común del centro, como podría ser, por ejemplo, el Plan de formación o la Identificación de Necesidades Formativas.

- Los y las informantes clave de Cataluña plantean que existen diferencias según los ciclos de enseñanza del centro en el tipo de política de formación que tienen. En el caso del ciclo 3-6 de educación infantil, al estar muy vinculado a la educación primaria, los profesionales entran en una dinámica de formación bastante normalizada y coordinada junto con el resto de profesionales de la etapa de educación primaria. Sin embargo, en el caso del ciclo 0-3, afirman que aún se ha de avanzar mucho en términos de política formativa porque es difícil que los centros encuentren la oportunidad o el espacio para compartir y reflexionar sobre su necesidad e intención de formarse.
- Todos los centros educativos de Navarra cuentan con un Plan de formación de centro de tipo anual, tal y como dicta la legislación actual de la Comunidad Foral. El Plan de formación de centro es una de las maneras de concretar la política de formación.
- Los y las informantes clave de Andalucía afirman que lo habitual, en su comunidad autónoma, es que no exista una política de formación para cada centro educativo, salvo en casos excepcionales, sino que la formación está más sujeta a actitudes, necesidades o iniciativas personales.
- Los y las informantes clave de Aragón no evidencian que en los centros educativos de su comunidad existan políticas consensuadas.

Iniciativa de la formación permanente:

- No se puede afirmar en la realidad de las cuatro comunidades autónomas estudiadas, que la **iniciativa de la formación permanente** salga única y mayoritariamente ni del profesorado; ni del personal directivo; ni, por último del claustro/equipo docente o de etapa. Lo habitual parece ser que dicha iniciativa salga de más de uno de estos estamentos.
- Más de la mitad del personal educativo y directivo coincide en que **dicha iniciativa sale del profesorado y del claustro/equipo docente o de etapa**. Y alrededor de una cuarta parte de las personas encuestadas también de ambos colectivos piensan que la iniciativa parte de la dirección.
- A partir de las respuestas de diferentes entrevistas, se puede concluir que, en general, **se procura que las iniciativas de formación sean de tipo colectivo**. En algunos casos las propuestas nacen desde la dirección y en otros desde el personal educativo del centro y aunque, en ambos casos, se intenta compartir la información, **la decisión de apuntarse a la formación suele ser, a menudo, individual**.
- El personal directivo de algunos centros educativos de Cataluña y también las entidades ofertantes piensan que es necesario **que el director del centro se informe sobre la oferta formativa disponible y la transmita al claustro**. Más allá de esta acción de soporte o de motivación a la formación se posicionan en que la formación no debe ser una iniciativa del

director, sino que debe decidirse en el claustro de profesores, de manera que haya una iniciativa común y consensuada, que es la que mejores resultados produce.

- Los representantes de la administración tienen muy presente que **toda la iniciativa de la formación que hacen los centros educativos no puede nacer de la propia Administración Educativa**. Afirman que, aun así, el Departamento de Educación cada vez está ganando más terreno y dejando poco espacio a la creatividad formativa de las entidades ofertantes, de los movimientos de maestros y maestras y de los centros educativos; cosa que puede tener repercusiones tanto positivas –mayor equidad y posibilidades de demanda- como negativas –mayor homogeneidad y distancia de la realidad-.
 - En Navarra la iniciativa de la formación proviene del CAP; de los ayuntamientos; del equipo directivo del centro; y, por último, de las personas de manera individual. Los directores, analizan el funcionamiento de cada ciclo de enseñanza de la escuela, y a partir de sus conclusiones hacen propuestas a los maestros con el fin de orientar la mejora de sus prácticas profesionales. Esta situación se vive, a menudo, como una imposición hacia el personal educativo por parte del equipo directivo.
 - En Andalucía, el personal directivo de centros es consciente de que la iniciativa de la formación permanente se gestiona de manera diferente en función del equipo directivo del centro. En general realizan formaciones promovidas por varios tipos de iniciativas: algunas más individuales, algunas en su totalidad a nivel de centro, etc. Pero si la iniciativa proviene de la dirección se procura que ésta no se vea como una imposición u obligación.
 - En Aragón, existe bastante variedad en la manera como se impulsa la formación, pero la tendencia es que la dirección del centro suela tener un rol de *transmisor de información*. Luego, el personal educativo acostumbra a ponerse de acuerdo para participar en una u otra acción formativa.

Motivaciones para la formación permanente:

- Se puede afirmar que la motivación que el profesorado del sector de la educación infantil puntúa de manera más alta -4,80 sobre 5- y de manera más homogénea (desv. tip. 0'57) es aquella centrada en la **mejora de la propia actuación profesional**.
 - En Aragón, Andalucía y Cataluña hay coincidencia prácticamente total en apuntar cuatro motivaciones del profesorado para la formación permanente: a) El deseo de mejorar e innovar; b) No estancarse; no hacer siempre lo mismo; y salir de la rutina; c) Conseguir recursos para aplicar en el aula; d) Conseguir puntos para los sexenios.
- Todas las personas entrevistadas coinciden, independientemente de su comunidad autónoma de origen, en los **motivos claves de no participación en la formación permanente**: la falta de espacios de tiempo personal; la falta de vocación; ser demasiado individualista o no

participar, en general, en el sistema. Más allá de estos motivos concretos, se plantea en las comunidades autónomas un doble posicionamiento en el modo de explicar o justificar la no participación: algunos profesionales manifiestan que la participación en la formación es un sacrificio y otros profesionales afirman que es una necesidad. La idea de trasfondo que se transmite en todas las entrevistas es que, **pese a motivos de mucho peso**, al final sea por un motivo u otro –más obligado o menos- **los profesionales acaban participando en formación**.

Facilitadores/obstáculos propios de las características del profesorado:

- El profesorado encuestado valora en primer lugar -entre las opciones planteadas para participar en el formación permanente- la **alta motivación** y también, aunque en segundo lugar, las **experiencias previas**. Algunos profesores y profesoras consideran que el **tiempo disponible** puede ser un obstáculo para dicha participación.
 - A nivel de las comunidades autónomas, los factores destacados que dificultan la participación en función de las características del profesorado son los siguientes: a) *El género y las obligaciones familiares* (Cataluña, Andalucía, Aragón y Navarra) b) *La inversión de tiempo fuera de horario* (Aragón). c) *El momento personal* (Navarra) d) *El estilo docente y personal*. (Andalucía y Aragón) e) *La comodidad* (Navarra) f) *El exceso de oferta*. (Aragón). g) *La falta de costumbre* (Aragón).
 - El factor destacado que no afecta a la participación a partir de las características del profesorado es la *edad*. En todas las CCAA se considera que la edad es un factor variable en función de la persona, esto es, su nivel de influencia varía de acuerdo con las características personales.
 - Los factores destacados que facilitan la participación en función de las características del personal son los siguientes: a) *La participación en asociaciones* (Cataluña). b) *El interés y la motivación personal* (Cataluña, Navarra, Aragón y Andalucía. c) *El trabajo en equipo* (Cataluña y Aragón). d) *El reconocimiento profesional* (Navarra y Andalucía). e) *La mejora del nivel formativo* (Andalucía y Aragón). f) *Los incentivos* (Andalucía y Cataluña). g) *El estilo docente y personal* (Andalucía y Aragón). h) *El tiempo disponible* (Cataluña). i) *El momento personal* (Navarra).

Facilitadores/obstáculos propios de las características del centro educativo:

- Los tres factores que más valoran como facilitadores de la participación en la formación permanente -tanto el personal educativo como el directivo- son: **la información sobre la oferta de formación permanente, la presencia de la innovación en el centro y el apoyo de los compañeros**.

- Los factores destacados que dificultan la participación en función de las características del centro educativo son los siguientes: a) *El tiempo disponible en el centro para formación*. En general, todos apuestan por una formación dentro del horario laboral como parte de las tareas de los profesionales en el centro, pero hay algunos entrevistados que encuentran obstáculos en el propio centro para este tipo de formación. (Cataluña, Andalucía, Navarra y Aragón). b) *La falta de recursos* (Cataluña, Andalucía, Navarra y Aragón). c) *La formación como cuestión secundaria* (Cataluña). d) *La inestabilidad de las plantillas de profesorado* (Cataluña y Navarra). e) *La falta de transferencia de la formación*. (Navarra y Aragón). f) *La falta de costumbre de formarse*. (Aragón).
- Las personas entrevistadas no destacan ningún factor concreto que sea neutro, esto es, que no afecte a la participación en función de las características del centro educativo.
- Los factores destacados que facilitan la participación en función de las características del centro son los siguientes: a) *La homogeneización de los horarios*. (Cataluña). b) *La adecuada articulación territorial de los centros educativos y las entidades de formación puede facilitar el acceso a la formación* (Navarra). c) *La concepción de la formación que tiene el centro educativo* (Navarra y Cataluña). d) *El apoyo del equipo directivo de los centros* (Navarra). e) *El apoyo externo*. f) *El responsable de formación* (Aragón y Navarra). g) *El trabajo en equipo y en el centro* (Cataluña, Navarra, Aragón y Andalucía). h) *La información disponible* (Cataluña y Navarra).

Facilitadores/obstáculos propios de las características de la entidad que oferta formación permanente:

- El personal directivo de los centros educativos, los representantes de las entidades que ofrecen formación, los informantes clave de asociaciones, sindicatos, y, por último, las administraciones educativas de las diferentes Comunidades Autónomas, han destacado que el **horario** en el que se realiza la formación es uno de los factores que requiere de medidas urgentes para eliminar barreras de acceso a la formación y facilitar la participación del profesorado.
- En todas las comunidades autónomas, se valora muy positivamente las **formaciones contextualizadas en el centro educativo**, es decir, una oferta globalizada para los equipos de centro que atienda a sus necesidades, intereses y políticas. En paralelo, en todas las comunidades autónomas se valora muy positivamente la **existencia de centros de recursos o centros de profesorado, distribuidos por zonas, que promueven y organizan** la formación. Otro factor que todas las personas entrevistadas destacan como facilitador para la participación, es el de la calidad de la oferta formativa -esta es una idea sobre la que existe consenso-.
 - En cuanto a las diferencias por comunidades autónomas, los factores destacados que dificultan la participación en la formación permanente en función de las características de

la entidad que ofrece formación y en la oferta formativa son los siguientes: a) *Los horarios de la oferta formativa*. (Cataluña, Aragón, Andalucía y Navarra). b) *Las características de la oferta formativa* (Aragón). c) *El coste de la formación* (Cataluña, Aragón, Andalucía y Navarra). d) *Los cambios de política formativa* (Navarra).

- El factor destacado que no afecta a la participación en la formación permanente en función de las características de las entidades que ofrecen formación y la oferta formativa es *la duración de las acciones formativas* (Cataluña, Aragón, Andalucía y Navarra).
- Los factores destacados que facilitan la participación en función de las características de la entidad que ofrece formación y de la oferta formativa son los siguientes: a) *El reconocimiento de la formación* (Cataluña y Andalucía). b) *Las referencias del formador* (Cataluña). c) *La capacidad de personalización de la formación* (Cataluña). d) *La distribución de los puntos de formación* (Cataluña, Aragón, Andalucía y Navarra). e) *Las características de la oferta formativa* (Cataluña, Aragón, Andalucía y Navarra). f) *El apoyo de la administración* (Cataluña, Aragón, Andalucía y Navarra). g) *La obligatoriedad de los cursos* (Aragón).

C. Características de la formación permanente

TIPO DE FORMACIÓN:

- La mayor parte de la formación permanente que realiza el profesorado de educación infantil es de tipo **no formal**, de carácter **externo** –fuera del centro educativo- y en modalidad **presencial**. Estas características de la formación no responden del todo a las demandas del profesorado quién preferiría una formación centrada “en” el centro educativo.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PERMANENTE:

- Los resultados señalan que existe una gran **disparidad de sistemas de evaluación** en los centros educativos. No obstante, la composición de dichos sistemas en cuanto a sus objetivos, instrumentos y agentes analizados en las diferentes comunidades es un tanto confusa, lo cual indica que existen **diferentes interpretaciones del término “evaluación”** y los conceptos relacionados.
- Los expertos entrevistados señalan como en este sector existe una **cierta de cultura de evaluación**, pero esta es muy poco rigurosa e incompleta. Los equipos directivos y el personal educativo aseguran que evalúan constantemente la formación que realizan, empezando por el nivel de satisfacción conseguida con la formación, al nivel de la aplicación de los contenidos en el aula; pero utilizan evaluaciones espontáneas, cuyos resultados se ponen en común a nivel de claustro pero de manera verbal e informal. Las entidades que ofrecen formación

permanente tienden a evaluar la formación de manera más sistemática, aunque se detecta tan sólo evalúan el nivel de satisfacción y además no devuelven los resultados a los participantes.

- La mayoría de los expertos entrevistados opinan que la evaluación de la formación que se realiza en la actualidad **no es del todo adecuada**. Algunos de los argumentos que predominan en este sentido son los siguientes:
 - Evaluación de manera puntual.
 - Se suele hacer de forma protocolar.
 - Evalúan elementos superficiales.
 - No es una evaluación eficaz porque no se suele evaluar con ecuanimidad.
- Las principales **necesidades de mejora de los sistemas de evaluación** son:
 - Sistematizar e institucionalizar su sistema de evaluación.
 - Mayor cultura de evaluación.
 - Contar con un sistema de evaluación interno (en los centros) y externo (en las entidades que ofrecen formación) que se complementen.
 - Evaluar en un momento inicial, continuo y final (y en algunos casos diferido).
 - Contar con sistema de seguimiento de la formación.
- En las diferentes administraciones educativas se está pensando en **nuevas formas de evaluar la formación a través del propio plan de formación**.

D. Resultados de la formación permanente:

SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES:

- Los profesionales de la educación infantil muestran un nivel de **satisfacción mucho más alto** con la **formación para la innovación y el reciclaje**, que con la **formación para la promoción**.
- Los contenidos de formación más valorados son **actualización de la docencia y las metodologías didácticas**. Este resultado es coherente con el hecho de que la mayoría de la formación que realizan los profesionales se traduce en cambios en la intervención docente en las aulas
- Los métodos de formación más valorados son **activos y demostrativos**, frente a los expositivos. Este resultado concuerda con la petición de los profesionales de que la formación

sea práctica y huya de planteamientos excesivamente teóricos y a veces difíciles de trasladar al trabajo diario

- Valoran más la **formación presencial** que la **virtual**, y de hecho realizan mucha más formación de este tipo.

APRENDIZAJE, ADECUACIÓN PEDAGÓGICA Y TRANSFERENCIA:

- Los directivos y profesores encuestados **valoran positivamente los niveles de aprendizaje, adecuación pedagógica y transferencia de la formación permanente en el sector.** Podemos concluir que la formación permanente **alcanza sus objetivos y es adecuada desde un punto de vista pedagógico.**
- **El profesorado de la etapa educación infantil considera que tiene más posibilidades de transferir** que el profesorado de otras etapas, puesto que tienen más libertad en el aula (en el resto de niveles tienen más exigencias curriculares). Afirman que transfieren constantemente sus nuevos aprendizajes y las competencias adquiridas con la formación permanente, sin embargo, en las entrevistas, la información que se obtiene sobre la transferencia matiza el resultado anterior: los entrevistados no dan evidencias de aprendizajes transferidos, dan respuestas vagas y poco concretas, y desconocen la frecuencia con que se transfiere. Hay una indefinición en el momento de concretar como se transfiere la formación en el aula. Esto indica que los resultados sobre la transferencia pueden ser más un deseo que una realidad: **se quiere creer que la formación genera transferencia, pero se desconocen los detalles de la misma, lo que conduce a pensar que en realidad la transferencia es poca.** No hay mecanismos de seguimiento de la transferencia, ni mecanismos para obtener evidencias y en realidad sí que transfieren.
- **Las estrategias vinculadas a la planificación de la formación aumentan la aplicabilidad de la misma.** Se observa que en los centros educativos que utilizan estrategias como la detección de necesidades, la elaboración de un plan de formación y la evaluación de la formación; la formación es más aplicable al puesto de trabajo, mejora la actuación de los profesionales, hay más innovaciones y las relaciones con los compañeros son más positivas. Podemos considerar así que cuanto más planificada y estructurada está la formación esta es más efectiva, más útil y genera más incidencia en el centro educativo.
- **La formación que se realiza por iniciativa del maestro o maestra incide más en la aplicabilidad, responde más a las necesidades y genera mejoras en el puesto de trabajo.** Este resultado que vincula la formación de iniciativa individual con una mayor eficacia, muestra una situación deficitaria: la ausencia de una cultura de centro que potencie el desarrollo de sus profesionales y que vea la formación como una estrategia para alcanzar los objetivos comunes.

- Los **intercambios con profesionales de otros contextos** son el tipo de formaciones que los agentes del sector consideran que motivan en mayor medida la transferencia de los nuevos aprendizajes al centro educativo y al aula.

INCIDENCIA:

- La **incidencia de la formación a nivel personal es adecuada y suficiente**; sin embargo, los resultados cualitativos indican que la incidencia a nivel profesional es insuficiente. Estos dos tipos de incidencia se deberían equilibrar, ya que sino se corre el peligro de que la formación sea poco eficaz para los centros educativos y sus profesionales.
- Los resultados muestran que **la formación incide los en centros educativos, pero que esta es mejorable**. Se detectan diferentes estrategias que utilizan los centros para aumentar la incidencia -poner en común los aprendizajes alcanzados en al formación, concentrar la formación en el periodo del año que es más adecuado para el centro, ... -, y se indica claramente que la formación que genera más incidencia y por lo tanto más efectiva es la realizada en grupos de trabajo, y especialmente, por ciclos educativos.
- Al contrario que en otros sectores, en el de educación infantil, la formación permanente tiene **poca incidencia en el mercado de trabajo**, es decir en la empleabilidad y la movilidad laboral de los profesionales que la realizan. Sin embargo se observan diferencias significativas en función de la titularidad de los centros. Para los profesionales de centros públicos la incidencia de la formación es mínima, y solo influye en la obtención de sexenios y en la superación de las oposiciones en pública. En cambio, para los profesionales de los centros privados la formación permanente tiene una incidencia mayor, aumentando tanto su empleabilidad como sus posibilidades de movilidad laboral.
- Todos los profesionales del sector coinciden en que **la formación permanente incide positivamente en la educación de los niños**, tanto de forma directa, a través de la intervención de los profesionales, como de forma indirecta mejorando el clima y la predisposición a la innovación en los centros.

ADECUACIÓN A NECESIDADES Y VALORACIÓN GLOBAL:

- En general, la formación permanente responde bastante a las necesidades de los profesionales y es **valorada positivamente**.

RETOS:

- Los **principales retos de futuro** expresados por el personal educativo en los foros de discusión son los siguientes:

- Ofrecer formación específica para los profesionales de educación infantil y que responda a las necesidades del sector.
 - Condiciones organizativas y logísticas de la oferta formativa: formación debería realizarse en el centro educativo, dentro de la jornada laboral.
 - Contenidos de la oferta formativa. formación orientada a la dimensión personal del personal educativo, la formación para trabajar con las familias y la formación para gestionar los problemas sociales.
 - Mejorar la formación inicial del profesorado de educación infantil.
 - El seguimiento de la formación y el análisis de su impacto.
 - Mejorar el 'nivel' de la formación, implicando más a la universidad, formadores se sean profesionales de reconocido prestigio
 - Promocionar más la formación permanente del sector, de darle más prestigio y más reconocimiento
- La **insatisfacción por la formación inicial** es una constante que aparece en las diversas entrevistas. Hay una insatisfacción generalizada con la formación inicial que se debe suplir con la formación permanente y esto afecta a los contenidos de las acciones formativas.

2. Propuestas

2.1. Propuestas para la administración

1. Reconocer la educación infantil como una etapa educativa igual de importante que el resto de etapas del sistema educativo. Esto se conseguirá si el ciclo se convierte en un ciclo de enseñanza pública y se elaboran políticas concretas que regulen la situación laboral del profesorado del ciclo 0-3- principalmente de centros privados- para promover un mayor acceso a la formación permanente, como se acaba de hacer recientemente en la comunidad autónoma de Cataluña (julio 2006).
2. Las administraciones deben tomar medidas para promover la igualdad de oportunidades de acceso a la formación permanente de todo el profesorado, con independencia su contrato laboral.
3. Establecer estrategias concretas para mejorar la situación laboral del ciclo 0-3, como la existencia de turnos laborales o la reducción de jornada para poder asistir a la formación permanente.
4. Incentivar políticas de formación integradoras que incluyan a toda la comunidad educativa- personal educativo, personal de servicios y familias- para ofrecer un servicio de mayor calidad en el que todos se sientan partícipes del proyecto educativo del centro.
5. Establecer planes estratégicos que promuevan una identificación de necesidades sistemática y organizada en todos los centros educativos para ofrecer una formación permanente más adecuada a la realidad del profesorado.
6. Identificar las necesidades reales de los profesionales como colectivo que integra una organización y que den contenido a los planes de formación de centro. Hay que huir de la tendencia actual a la formación a la carta de iniciativa individual, que a menudo no responde a las necesidades de formación reales de los profesionales.
7. Incorporar recursos humanos cualificados: formadores y asesores de centro. Es aconsejable llevar a cabo políticas destinadas a la mejora de la situación de los formadores, sobretodo, en las comunidades que tienen pocos formadores autóctonos. Estas medidas irían referidas tanto a la mejora de su capacitación como formadores, como de su retribución y a la del reconocimiento de su labor en el sector.
8. Esto redundará en un mayor reconocimiento de la formación permanente en el sector, activando, al mismo tiempo, la motivación de los profesionales. Es necesario crear más espacios donde se pueda mostrar el trabajo realizado como resultado de la formación o en los que se puedan compartir experiencias innovadoras: jornadas, congresos, seminarios, visitas, sesiones de intercambio entre centros, etc.
9. Financiar a través de subvenciones y ayudas a aquella formación específica e innovadora que puedan ofrecer algunas entidades públicas y privadas, facilitando el acceso y cubriendo

necesidades concretas, sobretodo para aquellos colectivos con más dificultades de acceso (geográficas, económicas, de disponibilidad horaria...).

10. Promover en los centros 0-3 una cultura institucional que incorpore la formación como una necesidad e incentive la formación en el centro.
11. La Administración pública tiene que promover la proliferación de asociaciones, revistas o eventos, apoyar iniciativas de diversa índole que promuevan una cultura de formación permanente y creando una red propia de conocimiento y desarrollo del sector.
12. Potenciar la implementación de una política de formación en los centros, asesorando a los equipos directivos e implicando a los profesionales.
13. Reforzar en las comunidades los canales de información sobre la formación permanente ofertada para aumentar las posibilidades de acceso y participación del profesorado.
14. Repartir de forma equitativa por todo el territorio los puntos de información para facilitar el acceso a todos los profesionales, superando así las posibles barreras geográficas.
15. Impulsar la formación virtual como recurso hacer llegar la formación a aquellas zonas rurales en las que son dificultosos los desplazamientos. Es también necesario disponer de servicios de ayuda para resolver dudas vinculadas a la temática del curso y a las nuevas tecnologías.
16. Impulsar políticas que promuevan una mejora de la evaluación que revierta en el aumento de la eficacia de la formación y justifiquen de forma más ajustada todo el gasto público destinado a la formación permanente. Una de las posibles estrategias consiste en poner a disposición de las entidades que ofrecen formación expertos en evaluación y también asesores especializados en los centros educativos.
17. La frecuencia de transferencia resulta ser un factor poco mencionado, debido posiblemente, a la falta de una cultura de evaluación y a la ausencia de estrategias de seguimiento de dicha transferencia. Es recomendable que las administraciones activen mecanismos para potenciar la transferencia, hacer un seguimiento de la misma y evaluarla con rigor, de modo que se evidencie la utilidad de la formación permanente en las aulas y los centros. Uno de estos mecanismos puede ser la creación de incentivos y premios a la transferencia.
18. Mejorar la formación inicial del profesorado, promoviendo que la formación permanente no se centre tanto en cubrir lagunas formativas como en especializar a los profesionales de la educación infantil. Asimismo resulta conveniente para la mejorar de la calidad formativa, en general, establecer vínculos estrechos entre las instituciones encargadas de la formación inicial y la formación permanente. Establecer una vinculación entre los contenidos, procesos y prácticas de la Formación Inicial (universitaria) con la Formación Permanente.
19. Potenciar la consolidación de los grupos que surgen dentro de la propia formación, ya que pueden constituirse en equipos de apoyo mutuo para aplicar la formación y generar innovaciones en los centros.
20. Apoyar y proponer un diseño de la Formación Permanente que posibilite la conciliación de la vida familiar y profesional.

2.2. Propuestas para las entidades de formación

1. Aumentar la oferta específica destinada al ciclo 0-3, para atender a sus necesidades y aumentar sus motivaciones y nivel de participación en la formación, dado que es un colectivo tradicionalmente menos vinculado a la formación permanente.
2. Ofrecer la formación en horarios variados y flexibles para responder a las necesidades de todas las personas; preferiblemente dentro del horario laboral.
3. Responder a las necesidades del sector, la oferta formativa deber ser de dos tipos: una formación más generalista y complementaria, y otra más especializada, que incida y promueva la especialización en cada uno de los perfiles de los profesionales de la educación infantil.
4. Potenciar la coordinación y comunicación entre entidades que ofertan formaciones- tanto públicas como privadas- para garantizar una oferta global complementaria e integrada.
5. Mejorar la eficacia de la formación permanente haciendo especial énfasis en una planificación contextualizada y una formación práctica que se vincule directamente con la propia realidad de los profesionales y los centros educativos.
6. Desarrollar estrategias internas, en las entidades ofertantes destinadas a promover la formación de formadores para solventar la falta de recursos humanos.
7. Mejorar la retribución económica de los formadores por parte de las entidades públicas y privadas que ofertan formación permanente. En caso de falta de viabilidad se puede adoptar la medida que se utiliza en alguna CCAA donde los asistentes pagan una matrícula simbólica que va directamente destinada al formador para aumentar su retribución.
8. Establecer redes de entidades que ofrecen formación en todo el territorio español, que permitan reforzar los canales de participación y que promuevan colaboraciones para generar propuestas innovadoras, intercambio de experiencias y de recursos, y en definitiva sinergias en beneficio del sector.
9. Es necesario que las entidades que ofrecen formación permanente no realicen la evaluación de forma protocolar y superficial. Conviene que la evaluación sea eficaz y responda a una posterior toma de decisiones para la mejora. Es necesario desarrollar evaluaciones globales y holísticas que enfatizan aplicabilidad y transferencia de la formación permanente.
10. Retornar los resultados de la evaluación realizada por la entidad a todos los agentes implicados en la formación, es decir, al formador /-a, a los participantes y al centro educativo, para posibilitar la toma de decisiones al respecto.
11. Dado que se valoran tanto los métodos demostrativos, activos y expositivos (aunque en menor grado) se considera oportuno diseñar una formación que combine los diferentes métodos para el logro de los objetivos de la formación permanente. Asimismo es necesaria una orientación práctica a través de contenidos útiles y aplicables y que respondan a las necesidades formativas.
12. Potenciar la formación en práctica reflexiva, como un tipo de formación que genera transferencia e impacto en los centros educativos

13. Mejorar las condiciones organizativas y logísticas de la oferta formativa realizando la formación en el propio centro educativo, para evitar desplazamientos y facilitar la participación de aquellos profesionales con más dificultades geográficas u horarias.
14. Juntamente con la administración, potenciar la consolidación de los grupos que surgen dentro de la propia formación, ya que pueden constituirse en equipos de apoyo mutuo para aplicar la formación y generar innovaciones en los centros.

2.3. Propuestas para el centro educativo

1. Promover la creación de una figura dentro del centro educativo que se responsabilice de gestionar la formación en el centro y sirva de nexo con las entidades que ofertan formación. Esta figura, equivalente al responsable de formación en otros sectores, podría ser un profesional del centro, que se libera de algunas de sus funciones, para asumir las nuevas funciones de gestionar y coordinar la formación: identificar necesidades, planificar la formación, buscar proveedores de formación públicos o privados, coordinar la realización de la formación, y crear mecanismos de seguimiento y evaluación de la formación. Estas funciones también pueden recaer en el equipo directivo de centro, o en los asesores de formación de los Centros de Recursos del Profesorado.
2. Promover la existencia de convenios laborales en los centros educativos privados que imparten en ciclo 0-3 para facilitar el acceso a la formación ya sea a través de turnos laborales o a través de la reducción de la jornada laboral.
3. Incentivar proyectos educativos de centro inclusivos que entiendan la formación permanente como una herramienta necesaria y compartida por toda la comunidad educativa.
4. Exigir la implementación de políticas de formación concretas que reviertan en un plan de formación de centro sistemático y contextualizado. Dichas políticas deben enfatizar la formación en el centro educativo ya que ésta incide directamente en el nivel de conciencia que tienen los docentes sobre sus necesidades de formación y sus posibilidades de mejora en su actuación profesional.
5. Facilitar la elaboración de un Plan de formación de Centro en el que participe toda la comunidad educativa. Dicho plan debe incluir un análisis de necesidades riguroso y participativo, así como la planificación de aquellas actividades formativas que se realizarán - proyectos, asesoramientos, seminarios, grupos de trabajo, cursos, ...-, los profesionales destinatarios y los sistemas de evaluación y seguimiento de la formación que se aplicarán.
6. Mayor uso de las asociaciones de profesores y redes de centros educativos como plataformas de difusión de recursos obtenidos en formación permanente e innovaciones realizadas fruto de la misma.
7. Es necesario dar a conocer la motivación y dinamismo del profesorado del sector haciendo difusión de su labor. Los primeros destinatarios, aparte de otros colegas, deben ser las

familias de los centros educativos. Aumentar la comunicación con las familias en los centros para un mayor reconocimiento y comprensión del trabajo que se está llevando a cabo, está también ligado a la formación en el centro.

8. En los centros educativos es necesario sistematizar y organizar los procedimientos y mecanismos de evaluación de la formación ya que se suele hacer informalmente y de manera no pautada. Es necesario crear un sistema de evaluación simple, aplicable y global.
9. Es necesario mejorar el sistema de seguimiento de la formación para ver si realmente cambia la vida del aula. Si se evaluase la transferencia –o incluso el impacto- de la formación en los centros, se podrían tener evidencias para afirmar si se consiguen los cambios previstos -u otros inicialmente no previstos- y determinar así la eficacia de la formación.
10. Un elemento fundamental para que se de la transferencia es contar con el apoyo de los compañeros o realizar la formación por grupos que defiendan un mismo proyecto. La formación que pretenda ser eficaz debe garantizar el cumplimiento de este requisito.
11. Consolidar mecanismos que faciliten la flexibilidad curricular en el aula para poder aplicar nuevos aprendizajes e innovar según la formación recibida.



Anexos



1. Anexos del marco conceptual

se presenta la relación de fuentes consultadas con una síntesis de la información relevante que se ha obtenido de cada una de ellas.

En primer lugar, se exponen las fuentes documentales de tipo general y a continuación, las fuentes documentales utilizadas, en concreto, para cada una de las Comunidades Autónomas (CC.AA.).

Los dos apartados se han organizado siguiendo la estrategia utilizada para conseguir la información y la documentación: **el contacto con informantes clave, la revisión de páginas web y la revisión de fuentes bibliográficas.**

1.1. Fuentes Documentales Generales:

Contacto con informantes clave

CONSELL ESCOLAR DE CATALUNYA

Se contacta con el Director del Consell Escolar de CATALUNYA para que proporcione el primer contacto con las diferentes CC.AA. a partir de los Consejos Escolares correspondientes. Este primer contacto es indispensable para la entrada en dichas comunidades.

INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ (ICE) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA (UAB)

El experto del ICE en la UAB facilita información muy valiosa sobre las características de la Formación Continua en el sector de Educación Infantil en el territorio español y en cada Comunidad Autónoma. Gracias a este asesoramiento, los investigadores cuentan con criterios significativos para seleccionar las CC.AA. que conformaran la muestra en la que focalizar el estudio evaluativo. Facilita, asimismo, contactos directos con personas que gestionan la Formación Continua del sector en diversas CC.AA.

PROFESORES DE UNIVERSIDAD

El equipo de coordinación del estudio cuenta con un colaborador experto en Educación Infantil que es profesor de la Universidad Autónoma de Barcelona. Él mismo localiza a diversos profesores de universidad en todo el estado español a través de los cuales se recogen más referencias acerca de qué CC.AA. destacan por su Formación Continua en el sector de Educación Infantil.

Revisión de páginas web

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

<http://www.fundaciontripartita.org>

La Fundación Tripartita brinda la posibilidad de acceder, a través de su página web, a diversos documentos e informaciones fundamentales para iniciar la evaluación. Los principales documentos consultados hasta el momento han sido los siguientes:

- Memorias de actividades formativas
- Indicadores de la evolución de los Planes de Formación Continua
- Estudios sectoriales
- Publicaciones temáticas
- Resúmenes de estudios realizados en el marco de las acciones complementarias
- Resultados de las evaluaciones de los estudios realizados en el marco de las acciones complementarias
- Tablas estadísticas sobre Formación Continua por sectores

Concretamente, los documentos más valiosos y útiles para enfocar el estudio de una manera correcta han sido los dos estudios Sectoriales sobre Educación Infantil (sirve de referencia directa para la contextualización de la evaluación) y la publicación sobre buenas prácticas en Estudios Empíricos (da orientaciones prácticas genéricas para realizar el estudio de acuerdo a criterios de calidad).

FUNDACIÓ PERE TARRÉS

<http://www.peretarres.org/formacio/bressol/index.html>

La Fundació Pere Tarrès es la entidad colaboradora del estudio. Esta entidad gestiona centros educativos de educación infantil en la Comunidad Autónoma de Cataluña, así como la formación que realiza el personal educativo de los centros. El acceso a su página web tiene como objetivo conocer la organización, sus actividades vinculadas a la formación permanente del profesorado en el sector de la educación infantil y el alcance de las mismas. En concreto, en ella se encuentra información sobre la oferta formativa que se ofrece a través de seminarios, jornadas, módulos y cursos de postgrado. Se trata de una información clara y detallada de las acciones formativas que se realizan y sus características.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

<http://www.ine.es>

En esta página web se encuentran datos estadísticos sobre los centros de educación infantil. En la fase de selección de las CC.AA. que han de configurar la muestra, se consultan las características de los centros de las diferentes CC.AA. (número de centros por CC.AA., tamaño de los centros, etc.), para que sirva como criterio de selección de las mismas.

En la fase de selección de los centros de la muestra, se consulta el volumen de centros que corresponden a cada uno de los estratos establecidos en la configuración de la muestra, para conocer el valor de la población estadística a que hace referencia el estrato muestral.

INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

<http://www.mec.es/educa/formacion-profesorado/index.html>

Es la página web del Instituto Superior de Formación del Profesorado del Gobierno español. Este Instituto es una de las herramientas de acción educativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el fomento de acciones formativas del profesorado. A partir de esta página web se puede observar qué estrategias de Formación Continua se plantean a nivel estatal.

DIRECCIÓ GENERAL DE FORMACIÓ PROFESSIONAL I EDUCACIÓ PERMANENT

<http://www.xtec.es/fp/>

Es la página web de la Direcció General de Formació Professional i Educació Permanent de la Generalitat de Catalunya. En ella se puede observar un ejemplo de cómo está gestionada la Formación Continua en el territorio y sirve de referencia para identificar algunas variables que intervienen en su organización.

BUSCADOR DE TESIS DOCTORALES

<http://www.mcu.es/TESEO/teseo.html>

La consulta de esta página web facilita la localización de tesis doctorales sobre la temática del estudio (evaluación, Formación Continua y educación infantil) que son muy útiles para la elaboración del marco teórico.

PORTAL DE LA EMPRESA DE FORMACIÓN CONTINUA EDUCAWEB

<http://www.educaweb.com/educaclub/buscador/asp/buscador.asp?tipoBusqueda=formacion&pal=infantil&on=filtro&pag=3>

Esta empresa es un ejemplo de entidad que ofrece Formación Continua en el sector de la educación infantil. La consulta a la información sobre las acciones formativas que ofrece posibilita identificar factores y variables que son de interés para la evaluación.

PUBLICACIONES SOBRE EDUCACIÓN INFANTIL

<http://www3.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edinfant.htm>

En esta página web se encuentran diferentes artículos publicados en el marco del VIII Congreso de Educación Infantil, que sirven como referencia para la elaboración del marco teórico de la investigación.

Revisión de Fuentes Bibliográficas²³⁶

BIBLIOGRAFIA SOBRE EDUCACIÓN INFANTIL

Se ha realizado una búsqueda bibliográfica sobre la organización de la etapa de Educación Infantil en el Sistema Educativo y en los Centros Educativos. Se trata de profundizar en el conocimiento de dicha etapa e identificar qué estructuras, procesos, elementos y agentes intervienen en ella.

BIBLIOGRAFIA SOBRE FORMACIÓN CONTINUA Y FORMACIÓN PERMANENTE

Los libros y materiales generales sobre Formación Continua sirven para elaborar la fundamentación teórica del estudio. Aquellos libros y materiales sobre Formación Continua que se centran específicamente en el sector de la enseñanza, o dicho de otra manera, en la formación permanente del profesorado sirven para enmarcar la situación actual y para visualizar qué modelos existen en la actualidad y cuáles han existido al largo de la historia.

BIBLIOGRAFIA SOBRE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Las obras de referencia consultadas han servido para elaborar la fundamentación de la evaluación planteada en el estudio.

²³⁶ Ver bibliografía

1.2. Fuentes Documentales de la C. Autónoma de Andalucía:

Contacto con informantes clave

SERVICIO DE PLANES DE FORMACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Se contacta con la Jefa del Servicio para obtener una visión general tanto del contexto como de las bases de datos existentes en relación con la temática del estudio. También para concertar una posible derivación a los agentes clave del sector.

CENTRO DE PROFESORADO Y RECURSOS DE LA CIUDAD DE SEVILLA

A partir de la Red Averroes (Red telemática Educativa de Andalucía) se contacta con el Director del Centro de Profesorado y Recursos de la ciudad de Sevilla. De nuevo el objetivo consiste en obtener una visión del contexto en relación con la temática del estudio y concertar una posible derivación a los agentes clave del sector. Este contacto facilita la descripción del contexto de la Formación Continua en el sector de la educación infantil del territorio.

Revisión de páginas web

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

http://www.juntandalucia.es/averroes/formación_profesorado/direct.php3

A partir de esta página se obtienen datos estadísticos relacionados con los centros de educación infantil en la comunidad autónoma de Andalucía. Se obtiene información sobre las estadísticas del curso 2004-2005 relacionada con los centros de educación infantil para identificar la posible muestra según titularidad, municipio, profesorado activo y oferta educativa.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

<http://www.juntandalucia.es/educacion/nav>

Se accede a esta página web para conocer el contexto de la Formación Continua en educación infantil en la comunidad autónoma de Andalucía. Esta página permite conseguir el directorio de centros del profesorado según nombre, localidad y web para identificar la muestra.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

http://www.juntandalucia.es/educacionyeciencia/scripts/rcentros/cons_ens1.asp

A partir de los datos que se obtienen en esta página se recogen datos estadísticos relacionados con los centros de educación infantil en la comunidad autónoma de Andalucía. Concretamente, se obtiene un directorio por provincias de todos los centros de educación infantil de Andalucía según código, nombre, municipio y titularidad para identificar la muestra.

RED TELEMÁTICA EDUCATIVA DE ANDALUCÍA

<http://www.averroes.cec.junta-andalucia.es>

Esta página web permite trazar un mapa escolar según la tipología de centros de educación infantil existente en la comunidad autónoma de Andalucía. También permite obtener un listado de centros del profesorado. Otros documentos relevantes conseguidos a partir de esta página web son: una lista de asesorías del centro de profesorado de Sevilla (especialmente aquellas que asesoran al sector de educación infantil), el Plan de Actuación del curso 2005/2006 y el planteamiento sobre las líneas prioritarias de formación.

Revisión de Fuentes Bibliográficas

BIBLIOGRAFIA SOBRE FORMACIÓN PERMANENTE Y EDUCACIÓN INFANTIL

La obra consultada ha permitido identificar aquellas enseñanzas que corresponden a la educación infantil en Andalucía y a la formación permanente del profesorado (Artículos 11 y 12 del BOJA, 20 de junio de 1992). La obra es la siguiente:

- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. *Decreto de educación infantil y orientaciones para la secuenciación de contenidos* (1993)

1.3. Fuentes Documentales de la C. Autónoma de Aragón:

Contacto con informantes clave

FORMACIÓN DE PROFESORADO DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

Se contacta con el Jefe de la Unidad de Formación de Profesorado del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón para obtener una visión general tanto del contexto como de las bases de datos existentes en relación con la temática del estudio. También para concertar una posible derivación a los agentes clave del sector. Este contacto facilita, concretamente, el cálculo del total de centros de Educación Infantil de Aragón (por provincias), y la detección de tipos de centros de educación infantil.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

Los inspectores de Educación Secundaria que pertenecen a la Consejería de Educación han sido una fuente fundamental para la identificación de los centros de Educación Infantil de Aragón. Asimismo, han ayudado en la selección de los centros educativos más representativos en educación infantil de la comunidad autónoma

CENTRO DE PROFESORADO Y RECURSOS DE HUESCA

Se contacta con el Director del centro para conocer el contexto de la Formación Continua en educación infantil en la provincia y poder recoger información sobre contactos clave en la comunidad. A partir de esta fuente se obtiene la relación de cursos y actividades formativas realizadas en los cursos 2001-2005 en el centro (detalle de número de horas y número de participantes).

CENTRO DE PROFESORADO Y RECURSOS DE ZARAGOZA

Se contacta con el Director del centro para solicitar información sobre el contexto de la Formación Continua en educación infantil en la provincia. Esta fuente ofrece la descripción del contexto de la Formación Continua en educación infantil desde el punto de vista del centro de profesorado.

CENTRO DE PROFESORADO Y RECURSOS DE TERUEL

El Director del centro ofrece una descripción del contexto de la Formación Continua en educación infantil desde el punto de vista del centro de profesorado. Esta fuente también es muy útil para sondear más información sobre posibles informantes clave en el contexto de la comunidad autónoma.

SINDICATO FETE-UGT

El contacto con un representante de este sindicato aporta información sobre el contexto de la Formación Continua en educación infantil en la comunidad autónoma.

ASOCIACIÓN ARAGONESA DE PSICOPEDAGOGÍA DE ZARAGOZA

El contacto con un representante de esta asociación aporta información sobre el contexto de la Formación Continua en educación infantil en la comunidad autónoma.

Revisión de páginas web**DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DEL GOBIERNO DE ARAGÓN**

<http://www.educaragon.org>

Esta página web permite obtener enlaces de interés sobre la formación permanente del profesorado. Por ejemplo, se obtiene una clasificación de los centros de educación infantil por régimen, tipo de centro, enseñanza que imparte, estudios, comarca y municipio, así como las estadísticas para identificar la muestra según titularidad de los centros, enseñanza que imparten y profesorado en activo.

CENTROS DE RECURSOS ARAGÓN

[http:// ww.cpralmunia.com/cprs_aragon.htm](http://ww.cpralmunia.com/cprs_aragon.htm)

En esta página web se identifica una relación de centros del profesorado y de recursos de la comunidad de Aragón.

CENTROS DE RECURSOS ARAGÓN

<http:// www.educaragob.es/cprzara1/datos.htm>

Esta página permite conocer la oferta formativa continua relacionada con el sector de la educación infantil que se realiza desde el centro del profesorado de la ciudad de Zaragoza. Concretamente, se identifican las diversas asesorías del centro de profesorado (especialmente la infantil), ámbito de actuación, objetivos, modalidades de formación, acceso a actividades y certificaciones.

Revisión de Fuentes Bibliográficas**BIBLIOGRAFIA SOBRE FORMACIÓN PERMANENTE Y EDUCACIÓN INFANTIL**

La obra consultada ha permitido identificar la relación de centros que imparten educación infantil por provincia, zona educativa, titularidad, tipología y oferta educativa (población, nombre, dirección y teléfono):

- DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN. ZARAGOZA. *Monográfico LA CARPETA “ Estudiar en Aragón”. Oferta Educativa 2005-2006*, NÚM. 129. ABRIL 2005.

1.4. Fuentes Documentales de la C. Autónoma de Cataluña:

Contacto con informantes clave

SUBDIRECCIÓ GENERAL DE FORMACIÓ PERMANENT I RECURSOS PEDAGÒGICS

El contacto con esta Subdirección se realiza con el objetivo de recoger información sobre los datos relativos a la formación permanente en el sector de la educación infantil: bases de datos sobre centros, estadísticas y otros documentos de interés que han regulado la formación permanente en los años en los que se centra el estudio. Es un contacto muy útil que ha permitido el acceso a mucha información de diversa índole para el estudio.

Revisión de páginas web

DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

<http://www.gencat.net/educació>

Se indaga en esta página web para conseguir información básica sobre el funcionamiento y organización de la formación permanente en Cataluña. La página web posibilita el acceso a otras páginas de interés y algunos datos estadísticos sobre educación en Cataluña. Es una información general sobre la educación en Cataluña.

XARXA TELEMÀTICA EDUCATIVA DE CATALUÑA

<http://www.xtec.net/>

Esta página web permite el acceso a los principales documentos referentes a la formación permanente en el territorio catalán. Sirve de enlace con otras páginas web de interés. Se trata de una página web básica que posibilita un primer conocimiento y contacto de la situación y perspectivas de la formación permanente en Cataluña.

CENTRES DE RECURSOS PEDAGÒGICS

<http://www.xtec.net/sgfp/crp/index.htm>

El contacto con esta página web se realiza a través de la página de la *Xarxa Telemàtica Educativa de Catalunya* y permite acceder a la información específica que ofrecen los centros de recursos pedagógicos. A partir de aquí se realiza el enlace con cada uno de ellos que permite visualizar la formación permanente que se está ofertando en los diferentes CRP (tanto la ofrecida por la administración como por otras entidades o iniciativas). Es una página muy útil que posibilita el acceso a la formación que se realiza en el territorio.

INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ - UNIVERSITAT POLTÈCNICA DE CATALUNYA

<http://www-ice.upc.es/>

El acceso a esta página web permite conocer la organización de la institución; las actividades que desarrolla vinculadas a la formación permanente del profesorado en el sector de la educación infantil y el alcance de las mismas. Se han obtenido, también, las memorias del período 2001-2004 que es en el que se centra este estudio. En ellas se recoge una relación de las principales acciones formativas realizadas (cursos, seminarios, jornadas...); de los participantes; y, por último, de los principales objetivos que se plantea la institución de cara al futuro. El acceso a las memorias de la institución permite conocer su trayectoria, las tendencias y los principales objetivos que persigue y, al mismo tiempo, permite establecer comparaciones, con otras instituciones similares, respecto las características de la oferta en el sector estudiado.

INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ- UNIVERSITAT DE BARCELONA

<http://www.ub.es/ice/index4.htm>

Esta página web permite conocer cómo está organizada la institución, qué actividades desarrolla relacionadas con la formación permanente del profesorado en el sector de la educación infantil y qué alcance tienen las mismas. Se facilita un listado de cursos de formación permanente ofrecidos al profesorado de educación infantil.

INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ- UNIVERSITAT DE GIRONA

<http://web.udg.es/ice/index.php>

A través de su página web se puede indagar sobre la organización de la institución y sus actividades para la formación permanente del profesorado en el sector de la educación infantil. En este caso, también se facilita un listado de cursos de formación permanente ofrecido al profesorado de educación infantil.

INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ – UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

<http://antalya.uab.es/ice/php/home.htm>

En la página web se presentan las actividades que desarrolla la organización vinculadas a la formación permanente del profesorado en el sector de la educación infantil y el alcance de las mismas. Se ofrece información sobre el listado de cursos de formación permanente ofrecidos al profesorado de educación infantil y, también, sobre jornadas, congresos y publicaciones. Dispone, así mismo, de las memorias del año 2002 al 2004.

INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ DE LLEIDA

<http://www.ice.udl.es/contingut.php?subseccio=index>

La página web presenta de qué manera se organiza la formación permanente en el centro y ofrece un listado concreto de las actividades que desarrolla vinculadas a la formación permanente del profesorado en el sector de la educación infantil.

INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ – UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

<http://www.ice.urv.es/index.php>

A partir del acceso a la página web de este instituto se puede conocer la oferta formativa de formación permanente para el profesorado en el sector de la educación infantil que ofrece la institución, en forma de listado de cursos.

ROSA SENSAT

<http://www.pangea.org/rsensat/>

En la página de la Asociación Profesional de maestros Rosa Sensat se presenta la institución y las actividades que realizan, que están muy vinculadas a la formación permanente del profesorado en el sector de la educación infantil. Se exponen las principales acciones que realiza la asociación que van, desde actividades de formación y asesoramientos a centros y profesores, hasta elaboración de materiales. Además hay disponible información sobre la estructura organizativa de la institución y su funcionamiento. Esta página web da una clara visión de las principales actividades que se realizan, pero la información que se obtiene es general y se centra en el calendario actual. No hay acceso a memorias, planes u otros documentos que den una mayor perspectiva sobre el alcance y características de la formación permanente que ofrece la asociación.

ESCOLA D'EXPRESSION I PSICOMOTRICITAT CARMÉ AYMERICH

<http://www.bcn.es/imeb/expressio/>

En esta página web se pueden contemplar las principales actividades de formación que realiza la organización a nivel de cursos y de formación de postgrado. Colaboración con otras entidades, proyectos y publicaciones. Se trata de una información genérica sobre las principales acciones formativas que se realizan en ámbito específico de la expresión y la psicomotricidad (es una institución pionera en este ámbito).

FUNDACIÓ BOSCH I GIMPERA

<http://www.fbg.ub.es/index.php?idioma=ca&p=heur>

En la página web de la Fundació Bosch i Gimpera se ofrece información sobre las principales acciones formativas, que se centran principalmente en la formación de postgrado. A través de la página se pueden conocer los principales cursos de postgrado impartidos. No ofrece información específica sobre la trayectoria de la institución (participantes, cursos,...).

COL·LEGI OFICIAL DE DOCTORS I LLICENCIATS EN FILOSOFIA I LLETRES I EN CIÈNCIES DE CATALUNYA:

<http://www.cdllcat.es/>

El Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències de Catalunya también ofrece formación permanente para el sector de la educación infantil. Concretamente, en su página web se ofrece información sobre las principales características de la oferta formativa en el territorio catalán. Se incluyen también aspectos generales de las características de la organización y otras actividades que realizan vinculadas al mundo de la educación. Pese a que la oferta formativa suele ser de carácter genérico, hay bastantes cursos destinados a profesorado de secundaria. La información disponible es muy clara y de fácil acceso.

IDESCAT (INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA)

<http://www.idescat.net>

El acceso a los datos estadísticos de esta página web es muy útil para el estudio. Se accede, principalmente, a estadísticas sobre centros y profesorado, no obstante, se encuentran pocos datos en referencia a la formación permanente.

UNIÓ SINDICAL DE TREBALLADORS DE L'ENSENYAMENT DE CATALUNYA

<http://www.sindicat.net/>

A partir de esta página web se obtiene información sobre congresos, encuentros y aspectos laborales del profesorado. La formación sobre formación se vincula a los Institutos de Ciencias de la Educación. La página web permite enlaces a otras páginas que pueden ser de interés.

SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS (CATALUNYA)

<http://www.conc.es/>

Hay información sobre las actividades de formación, tanto las organizadas por el sindicato como la administración. En la página web también se incluye información sobre otros aspectos laborales del profesorado e informaciones de interés.

SINDICATO FETE – UGT (CATALUNYA)

<http://www.feteugt.net/>

En la página web de este sindicato se puede observar qué tipo de actividades de formación, tanto organizadas por el sindicato como por la Administración, se ofrecen para el sector de la educación infantil. También se incluye información sobre otros aspectos laborales de interés para el profesorado.

Revisión de Fuentes Bibliográficas

BIBLIOGRAFIA SOBRE FORMACIÓN PERMANENTE Y EDUCACIÓN INFANTIL

Principalmente se han consultado los Planes Formación Permanente en el territorio catalán. Los Planes de Formación del Profesorado son un documento muy útil que permite la comprensión del ámbito de la formación permanente en la actualidad a través de la descripción de los diferentes aspectos que la componen.

- PLA DE FORMACIÓ PERMANENT 2005-2010
http://www.xtec.es/formacio/pla_marc/plamarc.pdf

Los Planes de Formación Zona ofrecen información detallada sobre el funcionamiento del Plan de Formación en el territorio y sus objetivos e instrucciones para el presente curso. Es muy útil para analizar la situación y funcionamiento en el territorio de dicho plan.

- PLA DE FORMACIÓ DE ZONA 2005 -2006

El documento sobre los Institutos de Ciencias de la Educación de Cataluña, en tanto que entidades que ofrecen formación en el sector, permite conocer la trayectoria de dichas instituciones; sus competencias en materia de formación permanente; y sus principales objetivos.

- ELS INSTITUT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ DE CATALUNYA
<http://antalya.uab.es/ice/portal/presentacio/icescatalunya.pdf>

1.5. Fuentes Documentales de la C. Autónoma de Navarra:

Contacto con informantes clave

CENTRO DE APOYO AL PROFESORADO DE PAMPLONA

A partir del contacto con este centro de apoyo al profesorado se pretende entrar en el sector de la educación infantil de la comunidad autónoma. Su directora es una informante clave para conocer la situación, tanto de la formación permanente del profesorado de educación infantil en Navarra, como de los centros educativos que hay de dicha etapa.

FEDERACIÓN DE IKASTOLAS

Se contacta con esta Federación para obtener el listado de Ikastolas (escuelas infantiles) de Navarra.

SINDICATO AFAPNA (Asociación de funcionarios de la Administración Pública de Navarra)

El Sindicato Navarro facilita la obtención de información sobre el contexto de la Formación Continua en el sector de educación infantil en la comunidad. Básicamente, este contacto ofrece información relacionada con la enseñanza; artículos de opinión; reivindicaciones; oferta formativa a profesores; y legislación, entre otras.

SINDICATO CSI-CSIF

El Sindicato CSI-CSIF facilita la obtención de información sobre el contexto de la Formación Continua en el sector de educación infantil en la comunidad.

SINDICATO CCOO

El Sindicato CCOO incluye oferta formativa para Navarra y Euskaldunización. Facilita la obtención de información sobre el contexto de la Formación Continua en el sector de educación infantil en la comunidad.

INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Se trata de un organismo adscrito a la Consejería de Presidencia que ofrece formación a todos los funcionarios públicos de las Administraciones Públicas de Navarra. El contacto con este instituto permite obtener información sobre el contexto de la Formación Continua en el sector de educación infantil en la comunidad.

AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA (Consejería de Educación)

El Ayuntamiento de Pamplona facilita el listado de las escuelas infantiles municipales.

Revisión de páginas web

PORTAL DE PROFESORES

<http://www.profes.net>

Se trata de un portal con información actual sobre educación infantil, servicio a profesores, recursos didácticos, etc. útil para configurar la descripción del contexto de la comunidad autónoma de Navarra.

PORTAL DE EDUCACIÓN INFANTIL

<http://www.educacioninfantil.com>

Es un portal de educación infantil, con información legislativa; sobre salud; sobre alimentación; sobre buenas prácticas; y sobre formación para profesores entre otras.

ASOCIACIÓN UNIVERSITARIA DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

<http://www3.uva.es/aufop/>

En este portal se pueden localizar sugerencias, normativa de educación, artículos relacionados con la educación y oferta formativa para el profesorado.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CENTROS DE ENSEÑANZA

<http://www.cece.es>

En esta página web se puede encontrar información sobre legislación vigente, eventos, sugerencias, y oferta formativa en la comunidad de Navarra.

CENTROS EDUCATIVOS DE NAVARRA QUE IMPARTEN EDUCACIÓN INFANTIL

<http://www.pnte.cfnavarra.es>

En esta página web se encuentra el listado de los centros de educación infantil de la comunidad autónoma de Navarra.

CENTROS DE APOYO AL PROFESORADO (CAP)

<http://www.pnte.cfnavarra.es/caps/>

En esta página web se puede encontrar información diversa sobre los CAP: Pamplona, Tudela, Estella, Tafalla, Lekaroz. Se puede encontrar información general; información sobre recursos educativos; sobre formación; noticias, etc.

DIRECCIÓN GENERAL DE ENSEÑANZAS ESCOLARES Y PROFESIONALES

<http://hommer.pnte.cfnavarra.es/pf/>

En esta página web se encuentra el Plan de Formación del profesorado de Educación Infantil, para el curso 2005-2006.

Revisión de Fuentes Bibliográficas

BIBLIOGRAFIA SOBRE FORMACIÓN PERMANENTE Y EDUCACIÓN INFANTIL

El documento bibliográfico más relevante referente a la comunidad de Navarra es la obra de Albertín y Zufiarre donde se realiza una aproximación teórica sobre el profesorado y su formación para las enseñanzas preescolar y la Educación Infantil.

- ALBERTÍN A. Y ZUFIAURRE, B. *La formación del profesorado de Educación Infantil*. Pamplona: Ed. Dirección de Publicaciones. Universidad publica de Navarra. 2005.

En este documento se encuentran datos referentes a la evolución del sistema productivo de los Centros privados de Asistencia y Educación Infantil, y su incidencia en las competencias profesionales y los Itinerarios formativos, especialmente dirigidos al sistema nacional de cualificaciones.

- FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA UGT (FETE-UGT), "Evolucion del sistema productivo del sector enseñanza infantil privada y su incidencia en las competencias profesionales."

2. Anexos de la metodología del estudio

2.1. Anexos fase previa

Nombre del Centro Educativo: _____ Municipio: _____

Espacios a rellenar por el investigador: CÓDIGO DEL CENTRO _____ IDENTIFICADOR DE LA ENCUESTA _____

A. CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO

- 1.
- Edad**
- (marque con una "x"):

1	16-24	
2	25-29	
3	30-39	
4	40-49	
5	50-54	
6	55 o más	

- 2.
- Género**
- (marque con una "x"):

1	Hombre	
2	Mujer	

3. ¿Cuál es su
- formación**
- ? (marque con una "x", y especifique):

		Titulación:
1	Licenciado	
2	Diplomado	
3	Téc. Especialista/Form. Profesional	
4	Postgrado/máster	
5	Otros (especificar):	

- 4.
- Antigüedad**
- en el sector de la educación infantil (marque con una "x"):

1	Menos de un año	
2	De 1 a 3 años	
3	De 4 a 6 años	
4	Más de 6	

- 5.
- Ciclo educativo**
- en el que realiza su labor como director (marque con una "x"):

1	Ed. Infantil 1º Ciclo (0-3)	
2	Ed. Infantil 2º Ciclo (0-6)	
3	Ed. Infantil 1º y 2º Ciclo (0-6)	
4	Todo el ciclo educativo	

- 6.
- Tipo de centro educativo**
- donde trabaja en la actualidad (marque con una "x"):

Titularidad		Ubicación		Nº maestros/educadores Ed. Infantil		Ciclos de enseñanza			
1	Público	Municipal		1	1-3		1	Ed. Infantil 1º ciclo (0-3)	
2		Provincial		2	4-6		2	Ed. Infantil 2º ciclo (3-6)	
3		Autonómico		3	7-12		3	Ed. Infantil 1º y 2º ciclo (0-6)	
4	Privado	Concertado		4	13-24		4	Ed. Infantil y primaria (3-12)	
5		No concertado		5	25-48				
				6	>49				

- 7.
- Tamaño**
- del centro educativo donde trabaja en la actualidad (indique el "número de grupos-clase de 1º ciclo y/o de 2º ciclo"):

		Nº de grupos-clase de Ed. Infantil
1	Ed. Infantil 1º ciclo (0-3)	
2	Ed. Infantil 2º ciclo (3-6)	

8. Indique qué
- función**
- realiza en el centro (marque con una "x"):

1	Director	
2	Jefe de estudios	
3	Coordinador de etapa	
4	Coordinador de ciclo	
5	Otros (especificar):	

- 9.
- Tipo de contrato**
- que tiene en la actualidad (marque con una "x"):

1	Indefinido	
2	Temporal	
3	Propietario autónomo	
4	Otros (especificar):	

10. Si ha experimentado
- cambios en sus condiciones laborales**
- en los cursos académicos 2001-2004, indique cuáles (marque con una "x", uno o varios):

		2001-2002	2002-2003	2003-2004
1	De tipo de contrato			
2	De centro			
3	De cargo			
4	De sueldo			

B. CULTURA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE:

11. ¿Considera que en el sector de la educación infantil existe **tradición** de formación permanente? (marque con una "x"):

1	Sí	
2	No	

12. ¿En qué grado está **presente** la formación permanente en su centro educativo? (marque con una "x"):

1	Nada presente	
2	Poco presente	
3	Muy presente	
4	Del todo presente	

13. Indique el **porcentaje** aproximado de personal educativo de su centro que participa habitualmente en formación permanente (escriba el porcentaje):

	Porcentaje
1 Personal educativo que participa en formación permanente%

C. LA FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN:

14. Indique el **porcentaje aproximado global de financiación de la formación permanente** que corresponde a las siguientes fuentes (indique el porcentaje):

	Porcentaje
1 Medios propios del trabajador	
2 Centro educativo	
3 Fundación Tripartita	
4 Ayuntamiento	
5 Comunidad Autónoma	
6 Asociaciones profesionales	
7 Asociaciones sindicales	
8 Otros (especificar):.....	
Total	100%

15. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) si considera **suficientes los recursos públicos** para financiar la formación permanente del sector (marque con una "x"):

	0	1	2	3	4	5
1 Grado de suficiencia de los recursos públicos:						

D. ELEMENTOS QUE INCIDEN EN LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EDUCATIVO DEL CENTRO EN LA F. PERMANENTE:

16. ¿Qué **estrategias** se utilizan en su centro educativo en relación con la formación permanente? (marque con una "x", uno o varios):

1	Identificación de necesidades	
2	Plan de formación	
3	Incentivos	
4	Evaluación de la formación	

17. ¿Quién tiene la **iniciativa de hacer formación permanente** en su centro? (marque con una "x", uno o varios):

1	El maestro/educador	
2	El director	
3	El claustro/equipo docente/equipo de etapa	

18. Valore en la escala en qué medida los siguientes factores **obstaculizan o facilitan su participación en la formación permanente** (marque con una "x" debajo de la puntuación):

Factores referentes a las condiciones del centro educativo		Es un obstáculo para mi participación en F. Permanente				No influyen en mi participación en F. Permanente			Facilita mi participación en F. Permanente			
		-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1	Flexibilidad organizativa											
2	Incentivos											
3	Existencia de turnos laborales											
4	Información sobre la oferta de Form. Permanente											
5	Apoyo de los compañeros											
6	Estabilidad laboral											
7	Antigüedad											
8	Presencia de la innovación en el centro											
9	Otros (<i>especificar</i>):.....											

Factores referentes a las características de la entidad que oferta Formación Permanente		Es un obstáculo para mi participación en F. Permanente				No influyen en mi participación en F. Permanente			Facilita mi participación en F. Permanente			
		-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1	Contenido de la oferta formativa											
2	Horarios de la oferta formativa											
3	Duración de la oferta formativa											
4	Flexibilidad en la oferta formativa											
5	Adaptación de la formación											
6	Coste de la oferta formativa											
7	Canales de información											
8	Otros (<i>especificar</i>):.....											

E. LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN:

19. En los cursos académicos 2001-2004, ¿Se evaluó la formación permanente a la que asistió el personal educativo de su centro? (marque con una "x"):

1	En ningún caso	
2	En pocos casos	
3	En muchos casos	
4	En todos los casos	

20. Indique, si procede, **qué aspectos** y **con qué instrumentos** se evalúa la formación permanente que realiza el personal educativo de su centro (marque con una "x", uno o varios):

Aspectos	Instrumentos							Otros (<i>especificar</i>):
	Cuestionarios	Test o examen	Entrevistas	Observación	Actividades de aprendizaje	Autoevaluación		
1	Satisfacción							
2	Aprendizajes alcanzados							
3	Coherencia metodológica							
4	Aplicabilidad en el puesto de trabajo							
5	Cambios en el centro educativo							

21. Indique, si procede, **qué agentes evalúan la formación permanente** que realiza el personal educativo de su centro (marque con una "x", uno o varios):

	Evaluador
1 Participante (<i>usted mismo</i>)	
2 Otros participantes de la acción formativa	
3 Formador	
4 Maestros/educadores en el centro educativo	
5 Coordinador de ciclo/etapa en el centro educativo	
6 Director del centro educativo	

22. ¿Los centros que ofrecen formación permanente le **informan de los resultados de la formación permanente** que realiza el personal educativo de su centro? (*marque con una "x"*):

1 En ningún caso	
2 En pocos casos	
3 En muchos casos	
4 En todos los casos	

F. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN:

23. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) si considera **adecuada la formación permanente realizada** por el personal educativo de su centro en los cursos académicos 2001-2004, según la finalidad pretendida con dicha formación (*marque con una "x" sólo la formación que han realizado*):

Grado de satisfacción según finalidad:	0	1	2	3	4	5
1 Formación para la innovación						
2 Formación para el reciclaje						
3 Formación para la promoción						

24. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) si considera suficientes los **aprendizajes alcanzados** -conocimientos, habilidades y actitudes- por el personal educativo de su centro, con la formación permanente realizada en los cursos académicos 2001-2004 (*marque con una "x"*):

Grado de suficiencia de:	0	1	2	3	4	5
1 Conocimientos alcanzados						
2 Habilidades alcanzadas						
3 Actitudes alcanzadas						

25. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) en qué medida el personal educativo de su centro **ha aplicado la formación recibida** durante los cursos académicos 2001-2004 en su puesto de trabajo (*marque con una "x"*):

	0	1	2	3	4	5
1 Grado de aplicabilidad en el puesto de trabajo:						

26. Valore 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) la **incidencia** que ha tenido en su centro educativo la formación permanente realizada por el personal educativo (*marque con una "x"*):

Incidencia en el centro educativo:	0	1	2	3	4	5
1 Mejora de la actuación profesional						
2 Permanencia en el centro educativo						
3 Mejora de las relaciones con los compañeros						
4 Introducción de innovaciones						
5 Promociones laborales						

Encuesta para Maestros o Educadores del sector de la Ed. Infantil sobre la Formación permanente realizada (periodo 2001-2004)

Nombre del Centro Educativo: _____ Municipio: _____

Espacios a rellenar por el investigador: CÓDIGO DEL CENTRO _____ IDENTIFICADOR DE LA ENCUESTA _____

A. CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO

1. Edad (marque con una "x"):

1	16-24	
2	25-29	
3	30-39	
4	40-49	
5	50-54	
6	55 o más	

2. Género (marque con una "x"):

1	Hombre	
2	Mujer	

3. ¿Cuál es su formación? (marque con una "x", y especifique):

		Titulación:
1	Licenciado	
2	Diplomado	
3	Téc. Especialista/Form. Profesional	
4	Postgrado/máster	
5	Otros (especificar):	

4. Antigüedad en el sector de la educación infantil (marque con una "x"):

1	Menos de un año	
2	De 1 a 3 años	
3	De 4 a 6 años	
4	Más de 6	

5. Ciclo educativo en el que realiza su labor como educador (marque con una "x"):

1	Ed. Infantil 1º Ciclo (0-3)	
2	Ed. Infantil 2º Ciclo (0-6)	
3	Ed. Infantil 1º y 2º Ciclo (0-6)	
4	Todo el ciclo educativo	

6. Tipo de centro educativo donde trabaja en la actualidad (marque con una "x"):

Titularidad		Ubicación	Nº maestros/educadores Ed. Infantil	Ciclos de enseñanza	
1	Público	1	Rural	1	Ed. Infantil 1º ciclo (0-3)
2		2	Urbano	2	Ed. Infantil 2º ciclo (3-6)
3		3		3	Ed. Infantil 1º y 2º ciclo (0-6)
4	Privado	4		4	Ed. Infantil y primaria (3-12)
5		5		5	
		6		6	

7. Tamaño del centro educativo donde trabaja en la actualidad (indique el "número de grupos-clase de 1º ciclo y/o de 2º ciclo"):

		Nº de grupos-clase de Ed. Infantil
1	Ed. Infantil 1º ciclo (0-3)	
2	Ed. Infantil 2º ciclo (3-6)	

8. Indique qué función realiza en el centro (marque con una "x"):

1	Coordinador	
2	Tutor de grupo	
3	Maestro/educador	
4	Auxiliar/asistente	
5	Otros (especificar):	

9. Tipo de contrato que tiene en la actualidad (marque con una "x"):

1	Indefinido	
2	Temporal	
3	Propietario autónomo	
4	Otros (especificar):	

10. Si ha experimentado cambios en sus condiciones laborales en los cursos académicos 2001-2004, indique cuáles (marque con una "x", uno o varios):

		2001-2002	2002-2003	2003-2004
1	De tipo de contrato			
2	De centro			
3	De cargo			
4	De sueldo			

B. CULTURA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE:

11. ¿Considera que en el sector de la educación infantil existe **tradición** de formación permanente? (marque con una “x”):

1	Sí	
2	No	

12. ¿En qué grado está **presente** la formación permanente en su centro educativo? (marque con una “x”):

1	Nada presente	
2	Poco presente	
3	Muy presente	
4	Del todo presente	

13. Indique el **porcentaje** aproximado de personal educativo de su centro que participa habitualmente en formación permanente (escriba el porcentaje):

	<i>Porcentaje</i>
1 Personal educativo que participa en formación permanente%

C. ELEMENTOS QUE INCIDEN EN SU PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN PERMANENTE:

14. ¿Qué **estrategias** se utilizan en su centro educativo en relación con la formación permanente? (marque con una “x”, uno o varios):

1	Identificación de necesidades	
2	Plan de formación	
3	Incentivos	
4	Evaluación de la formación	

15. ¿Quién tiene la **iniciativa de hacer formación permanente** en su centro? (marque con una “x”, uno o varios):

1	El maestro/educador	
2	El director	
3	El claustro/equipo docente/equipo de etapa	

16. Valore en la escala en qué medida los siguientes factores **obstaculizan o facilitan su participación en la formación permanente** (marque con una “x” debajo de la puntuación):

Factores referentes a las características del trabajador para la formación permanente	Es un obstáculo para mi participación en F. Permanente			No influyen en mi participación en F. Permanente				Facilita mi participación en F. Permanente			
	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1 Nivel de motivación para la Formación Permanente											
2 Tiempo disponible											
3 Experiencias previas											
4 Otros (especificar):.....											

Factores referentes a las condiciones del centro educativo	Es un obstáculo para mi participación en F. Permanente			No influyen en mi participación en F. Permanente				Facilita mi participación en F. Permanente			
	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1 Flexibilidad organizativa											
2 Incentivos											
3 Existencia de turnos laborales											
4 Información sobre la oferta de Form. Permanente											
5 Apoyo de los compañeros											
6 Estabilidad laboral											
7 Antigüedad											
8 Presencia de la innovación en el centro											
9 Otros (especificar):.....											

Factores referentes a las características de la entidad que oferta Formación Permanente	Es un obstáculo para mi participación en F. Permanente			No influyen en mi participación en F. Permanente				Facilita mi participación en F. Permanente			
	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1 Contenido de la oferta formativa											
2 Horarios de la oferta formativa											
3 Duración de la oferta formativa											
4 Flexibilidad en la oferta formativa											
5 Adaptación de la formación											
6 Coste de la oferta formativa											
7 Canales de información											
8 Otros (especificar):.....											

17. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) cuáles son sus **motivaciones para participar en formación** (marque con una "x"):

Motivaciones:	0	1	2	3	4	5
1 Para adaptarme a los cambios laborales						
2 Para conocer las normativas que afectan a mi entorno laboral						
3 Para acceder a una promoción laboral						
4 Para conseguir mayor estabilidad en el empleo						
5 Para mejorar mi actuación profesional						

D. TIPO DE FORMACIÓN:

18. ¿Qué tipo de **actividades de formación permanente** ha realizado en general en los cursos académicos 2001-2004? (marque con una "x", uno o varios):

Actividades formativas de tipo:	2001-2004
1 Formal: Diplomatura/Licenciatura	
2 Formal: Postgrado	
3 No formal	

Actividades formativas con ubicación:	2001-2004
1 Interna (centro educativo)	
2 Externa (fuera del centro educativo)	

Actividades formativas de:	2001-2004
1 Menos de 4 horas	
2 De 4 a 8 horas	
3 De 9 a 20 horas	
4 De 21 a 50 horas	
5 De 51 a 100 horas	
6 Más de 100 horas	

19. Indique el porcentaje de formación presencial y/o virtual que ha realizado en los cursos académicos 2001-2004 (indique el porcentaje):

Modalidad de la formación:	2001-2004
1 Presencial%
2 Virtual%

E. LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN:

20. En los cursos académicos 2001-2004, ¿los centros que ofrecen formación permanente **evaluaron la formación en que usted participó?**

1 En ningún caso	
2 En pocos casos	
3 En muchos casos	
4 En todos los casos	

21. En los cursos académicos 2001-2004, ¿los centros que ofrecen formación permanente le hicieron llegar **información acerca de los resultados** de la formación en que usted participó? (marque con una "x"):

1 En ningún caso	
2 En pocos casos	
3 En muchos casos	
4 En todos los casos	

22. ¿En su centro educativo **se evalúa la formación permanente** que realiza? (marque con una "x"):

1 Sí	
2 No	

23. En caso de responder afirmativamente a la pregunta anterior, ¿**cómo** se evalúa? (escriba la respuesta):

F. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN:

24. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) en qué medida le ha resultado satisfactoria la formación permanente que **ha realizado en los cursos académicos 2001-2004** (marque con una "x" sólo la formación que usted ha realizado):

Grado de satisfacción según finalidad:	0	1	2	3	4	5
1 Formación para la innovación						
2 Formación para el reciclaje						
3 Formación para la promoción						

Grado de satisfacción según contenidos:	0	1	2	3	4	5
1 Idiomas						
2 Psicología evolutiva						

3	Psicomotricidad						
4	Procesos de calidad						
5	Actualización en docencia						
6	Calidad total						
7	Formación de formadores						
8	Gestión de recursos humanos						
9	Informática de usuario						
10	Metodologías-didácticas específicas						
11	Nuevas tecnologías-educación						
12	Nutrición y dietética						
13	Organización de centros educativos						
14	Reformas educativas						
15	Salud laboral, seguridad e higiene						
16	Socorrismo y primeros auxilios						
17	Tutorías y orientación						
18	Atención a las familias						
19	Atención a la diversidad						
20	Otros (especificar):.....						
Grado de satisfacción según modalidad:		0	1	2	3	4	5
1	Presencial						
2	Virtual						

25. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) los siguientes aspectos de las acciones de formación permanente realizadas en los cursos académicos 2001-2004 (marque con una "x"):

Valoración de los aspectos:		0	1	2	3	4	5
1	Métodos	Expositivos (lecciones)					
2		Demostrativos (prácticas)					
3		Activos (técnicas grupales)					
4	Recursos pedagógicos	Material impreso					
5		Material digital					
6	Horario						
7	Formador						

26. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) si considera suficientes los aprendizajes alcanzados -conocimientos, habilidades y actitudes- con la formación permanente realizada en los cursos académicos 2001-2004 (marque con una "x"):

Grado de suficiencia de:		0	1	2	3	4	5
1	Conocimientos alcanzados						
2	Habilidades alcanzadas						
3	Actitudes alcanzadas						

27. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) si el diseño de las acciones formativas, en general, era coherente (marque con una "x"):

		0	1	2	3	4	5
1	Grado de coherencia del diseño de las acciones formativas:						

28. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) si la forma como se llevaron a cabo las acciones formativas, en general, era coherente (marque con una "x"):

		0	1	2	3	4	5
1	Grado de coherencia de la forma como se llevaron a cabo las acciones formativas:						

29. Valore de 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) en qué medida ha aplicado la formación recibida durante los cursos académicos 2001-2004 en su puesto de trabajo (marque con una "x"):

		0	1	2	3	4	5
1	Grado de aplicabilidad en el puesto de trabajo:						

30. Valore 0 a 5 (0 valor mínimo / 5 valor máximo) la incidencia que ha tenido en su centro educativo la formación permanente realizada por el personal educativo (marque con una "x"):

Incidencia a nivel personal:		0	1	2	3	4	5
1	Desarrollo personal						
2	Enriquecimiento cultural						
3	Mejora de las relaciones sociales						
Incidencia en el centro educativo:		0	1	2	3	4	5
1	Mejora de la actuación profesional						
2	Permanencia en el centro educativo						
3	Mejora de las relaciones con los compañeros						
4	Introducción de innovaciones						
5	Promociones laborales						
Incidencia en el ámbito del mercado laboral:		0	1	2	3	4	5
1	Mayor empleabilidad						
2	Movilidad laboral						

31. ¿En qué nivel considera que la formación realizada ha respondido a sus necesidades? (marque con una "x"):

		0	1	2	3	4	5
1	Nivel de respuesta a las necesidades:						

32. ¿Cuál es su valoración global de la formación permanente que se ofrece para el sector de la ed. infantil? (marque con una "x"):

Formación permanente para el sector de la educación infantil		0	1	2	3	4	5
1	Valoración global:						

**VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA PARA DIRECTIVOS DE CENTROS EDUCATIVOS DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN INFANTIL
SOBRE FORMACIÓN PERMANENTE (PERIODO 2001-2004)**

ÍTEM	PERTINENCIA		UNIVOCIDAD			IMPORTANCIA (1 a 5)	OBSERVACIONES
	Sí	No	Sí	?	No		
1	5		5			5	
2	5		5			5	
3	5		4		1	5	Integra formación inicial y continua
4	5		5			5	
5	4	1	5			5	Aparece el 2º ciclo d'infantil de 0 a 6 años? Educador o directivo
6	4	1	3		2	5	En cuanto al personal educativo se podría diferenciar si están a jornada completa o parcial (hay muchos como soporte que hacen 3 o 4 horas)? También comentar que nos podemos encontrar con que la titularidad es pública (municipal) pero la gestión es privada. Urbano/ metropolitano: no queda claro Aclarar urbano metropolitano Titularidad en lugar de financiamiento Pueden haber respuestas diferentes en función de como se entienda rural, urbano o metropolitano... Hay ha tres opciones: a) solicitar nombre de habitantes de la población b) definir las opciones en función de un intervalo de nombre de habitantes según la sociología al respecto c) eliminar la pregunta Apartado 3 cuesta
7	5		5			5	Esta pregunta i la anterior les pondría de lado, rompen la secuencia de preguntas referidas al encuestado
8	5		5			4,75	Especificar funcionario
9	4	1	5			4	Demasiado referido a la privada Rectificar 2001-2004 per 2001-2002 No es necesaria se puede integrar en la 10
10	5		5			4	Massa referit a la privada Rectificar 2001-2004 per 2001-2002
11	5		4	?		4,5	Detallar el sector: por ejemplo sector de la educación infantil?? Demasiado referido a la privada
12	5		4	?		5	Indicar el número de acciones formativas Pondría "Bastante" sino se solapa con la cuarta opción... De hecho en la cuarta opción pondría "Muy presente"
13	5		4	?		5	Se podría una clasificación por perfiles (categorías)?
14	4	1	5			5	Añadir Fons Social, dentro de la Tripartita dos vías: crédito de formación o contratos programes, o otros? "aproximado global"... no curso a curso... es extraño destacar solo una entidad
15	5		5	?		5	Mejor escala 0-5

ÍTEM	PERTINENCIA		UNIVOCIDAD			IMPORTANCIA (1 a 5)	OBSERVACIONES
	Sí	No	Sí	?	No		
16	5		5			5	Añadir algo que haga referencia a las entidades funcionan como gestoras de centros de educación infantil, por ejemplo en nuestro caso tenemos también dep de RRHH que es el que se ocupa Diversificar más la propuesta entre los cuestionarios
17	4	1	4		1	4,75	No s'entén massa la valoració (escala 0 -5) Flexibilidad de qué?,.... de tiempo?... de metodología? De contenidos ? Incentivos Solo económicos o de otro tipo? Turnos: Laborales? Más que la entidad, las preguntas se refieren al programa de formación Que quiere decir exactamente adaptación? Contenido de la oferta formativa: Yo la pondría en primer lugar puesto que si no estais transmitiendo la idea de que son más importantes los factores contextuales a la formación (los anteriores) que el propio contenido de la misma Diversificar más la propuesta entre els qüestionaris
18	5		3	?	1	5	Bastantes y muchos
19	5		4			5	Quizás se podría comentar qué significa cada nivel de evolución o el tipo de Los cinco aspectos no se entenderán Observación: añadir directa Actividades de aprendizaje e indicadores de resultados no s'entendrà Prueba de rendimiento en lugar de test Examen entre companys
20	5	1	4	?		5	Añadir entidad que se refiere a la gestión Añadir "otros" Confusión entre persona i función
21	4	1	4		1	5	Bastantes y muchos
22	5		5			5	Por qué no se considera el año 2005? Distinguirán entre innovación y actualización?
23	5		5			5	
24	5		5			5	Escalar 0-5 Bastantes y muchos
25	5		5			5	Añadir "otros" Escalar 0-5 Permanencia en el centro educativo: que vol dir? Que se han quedado más tiempo cada día en el centro por haber seguido esta formación? Solución de problemas diarios e introducción de innovaciones: lo distinguirán de la primera, mejora de la actuación profesional Promoción: Laboral, dentro del centro
26	5		4		1	5	Añadir algo que haga referencia a las entidades funcionan como gestoras de centros de educación infantil, por ejemplo en nuestro caso tenemos también dep de RRHH que es el que se ocupa Diversificar más la propuesta entre los cuestionarios

**VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA PARA EL PERSONAL EDUCATIVO DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN INFANTIL
SOBRE FORMACIÓN PERMANENTE (PERIODO 2001-2004)**

ÍTEM	PERTINENCIA		UNIVOCIDAD			IMPORTANCIA (1 a 5)	OBSERVACIONES
	Sí	No	Sí	?	No		
1	5		5			5	
2	5		5			5	
3	5		4		1	5	Integra formación inicial y continua
4	5		5			5	Poner algo referente a los diferentes perfiles?
5	5		5			5	Segon cicle és de 0 a 6? No ho sé
6	3	2	2		3	5	En cuanto al personal educativo se podría diferenciar si están a jornada completa o parcial (hay muchos como soporte que hacen 3 o 4 horas)? También comentar que nos podemos encontrar con que la titularidad es pública (municipal) pero la gestión es privada. Urbano/ metropolitano: no queda clar Aclarir urbano metropolitano Poden haber respuestas diferentes en función de cómo se entienda rural, urbano y metropolitano... Hay tres opciones: a) solicitar nombre de habitantes de la población b) definir las opciones en función de un intervalo de nombre d'habitants según el que diu la sociología al respecte c) eliminar la pregunta L'apartat personal educativo costa
7	5		5			5	
8	5		5			5	Se podría añadir la jornada?
9	5		4		1	5	Muy referido a la privada Especificar funcionario
10	4	1	4		1	4,7	Muy referido a la privada Rectificar 2001-2004 per 2001-2002 No es necesaria se puede integrar en la 11
11	4		3		1	4,7	Muy referido a la privada Rectificar 2001-2004 per 2001-2002 Falta "modificación modelo"
12	5		4	?		4,25	
13	4	1	3	2?		5	Se podría poner que indique el número de acciones formativas? Pondría "Bastante" sino se solapa con la cuarta opción... De hecho en la cuarta opción pondría "Muy presente" Puede haber individual no de centro
14	5		4	?		5	Se podría poner una clasificación por perfiles (categorías)?
15	5		5			4,25	Utilizaría un lenguaje mas llano... me temo que la gente que contestará tendrá un nivel bajo de formación...(en referencia eval. De la formación)
16	4	1	4		1	4	Añadir algo que haga referencia a les entitats funcionan como gestoras de centros de educación infantil, por ejemplo en nuestro caso tenemos también dep de RRHH que es el que se ocupa

ÍTEM	PERTINENCIA		UNIVOCIDAD			IMPORTANCIA (1 a 5)	OBSERVACIONES
	Sí	No	Sí	?	No		
17	5		4		1	5	No se entiende la escala (millor 0 a 5) Flexibilidad de quo?,.... de tiempo?... de metodología? De contenidos ? Incentivos Solo económicos o de otro tipo? Turnos: Laborales? Más que la entidad, las preguntas se refieren al programa de formación Que quiere decir exactamente adaptación? Contenido de la oferta formativa: Yo la pondría en primer lugar puesto que si no estáis transmitiendo la idea de que son más importantes los factores contextuales a la formación (los anteriores) que el propio contenido de la misma
18	5		4		1	5	Añadir "otros" Falta algo de trabajo en equipo
19	5		4		1	5	Hacer lo por años No formal: Pueden haber formales que no esten contempladas en los dos apratados anteriores?... no estoy seguro de emplear esta terminología que puede ser confusa para la persona que responde.. Actividades formativas de: No veo claro que criterio se ha seguido para hacer los intervalos... si no se tiene criterio claro y sustentado, es mejor dejarlo abierto y que escriban las horas Ya que la pregunta es de carácter genérico porque, como mínimo, no se distingue entre cursos académicos para que puedan señalar más de una actividad formativa... al menos una por curso académico Virtual: A distancia... lo de virtual pueden identificarlo solo con Internet Especificar más no formal
20	5		5			4,5	Se podría añadir mixto? Por qué no se contempla el 2005 en todo el cuestionario?
21	5		5			5	
22	5		5			5	
23	5		5			5	
24	5		5			5	
25	5		5			5	Es fácil que respondan los contenidos que les hubieran satisfecho tener en el programa Alerta a promoción 0-3
26	4	1	5			4,75	No queda claro Demostrativos: Aunque se intenta definir, es fácil que os los confundan con la tercera opción Formador: Al estar en medio se pueden olvidar de marcarlo... mejor ponerlo al final Ordenar alfabeticamente
27	5		5			5	Se podría añadir una escala de valoración? Escala 0-5
28	5		5			5	Quizás la palabra coherente haga pensar: coherente con qué?, se podría pensar en poner correcto o otra cosa... Escala 0-5 Bastantes y muchos
29	5		5			5	Escala 0-5
30	5		5			5	Escala 0-5
31	5		5			5	Movilidad laboral: que significa exactamente,... a diferencia de la mayor empleabilidad... la movilidad pasa por otros parámetros
32	5		5			5	
33	5		5			5	Se tendría que conocer más toda la oferta Enunciado: sustituir "para" por "que se ofrece en"

**Entrevista en profundidad para representantes de
la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales del sector de la Educación Infantil
sobre la Formación permanente del sector (periodo 2001-2004)**

Entrevistado/a: _____

Fecha y lugar de realización: _____

Consideraciones metodológicas generales:

- Es necesario registrar en formato audio la entrevista y tomar notas de las aportaciones más relevantes para enriquecer la posterior transcripción de la información.
- Es importante que en la entrevista aparezcan todas las cuestiones, pero el orden de aparición es indiferente y debe estar sujeto a las circunstancias del desarrollo de la misma.
- Es necesario buscar respuestas no objetivamente verdaderas sino subjetivamente sinceras.
- El lenguaje y los elementos comunicativos deben ser adecuados al contexto y a la situación comunicativa (silencio, feed-back, resúmenes periódicos...)
- Es necesario favorecer la inmersión en la situación al entrevistado.
- Tipo de preguntas: lanzadera: inician temas; preguntas embudo: centran aspectos de un tema; bola de nieve: el tema se va nutriendo con nuevas aportaciones.
- Es necesario controlar el proceso para poder cambiar de tema, controlar el tiempo, identificar el final de un tema o de la entrevista.
- La entrevista durará aproximadamente una hora.

Estructura de la entrevista:

- a) Agradecimiento
- b) Presentación personal y del estudio
- c) Pedir permiso para grabar la entrevista
- d) Objetivos y motivos de la elección (expectativas)
- e) Preguntas para romper el hielo
- f) Preguntas sobre información
- g) Preguntas valorativas, de actitudes
- h) Cierre de la entrevista
- i) Notificación del uso de la información, retorno de los datos y agradecimiento

GUIÓN

Presentación del entrevistado

1. ¿Puede indicarnos su nombre completo?
2. ¿En qué centro trabaja?
3. ¿Cuál es su vinculación a la formación permanente?

Alcance de la Formación Permanente:

4. ¿El volumen de personal educativo que asiste a formación permanente es suficiente? ¿Hay igualdad de oportunidades en el acceso?
5. ¿Existen diferencias en la participación según las características y/o perfil del personal educativo? ¿Existe conciencia social en el sector de dichas diferencias?

Oferta formativa:

6. ¿Cómo se articulan de las entidades ofertantes en el territorio? ¿Es pertinente?
7. ¿La oferta formativa es adecuada a las características y necesidades del sector? ¿Por qué? ¿Cómo podría ser más eficaz?
8. ¿Qué tipo de profesionales intervienen en la formación permanente del sector? ¿Son suficientes? ¿Qué cambios sería necesario introducir?
9. ¿Qué actuaciones concretas se realizan para incentivar la asistencia y participación de los profesionales de la educación infantil en la Formación Permanente? ¿Qué resultados se obtienen?

Financiación:

10. ¿Qué fuentes de financiación de la formación se utilizan en el sector de la educación infantil? ¿Son suficientes?

Cultura:

11. ¿Existe una o varias culturas predominantes en el territorio en relación a la formación permanente?
12. ¿Qué elementos culturales son propios de la formación permanente en el sector (valores, tradición, creencias, imagen)? ¿Qué elementos culturales sería necesario potenciar o modificar en un futuro próximo?
13. ¿Cuál es la imagen de la formación permanente en el sector? ¿Es adecuada?
14. ¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? ¿Qué valoración hace usted al respecto?

Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente:

15. ¿La política de formación permanente de cada centro es un elemento que incide en la participación del personal educativo? ¿En qué medida?
16. ¿Quién tiene la iniciativa de la formación permanente? ¿Hay mucha demanda?
17. Los que no participan, ¿por qué?
18. ¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector –factores referentes a las características del trabajador, factores referentes al centro educativo, factores referentes a las características de las entidades ofertantes-?

Sistemas de evaluación de la formación permanente utilizados:

19. ¿De qué manera se suele evaluar la formación permanente en los centros que ofrecen formación? ¿Y en los centros educativos?
20. ¿Se trata de una evaluación eficiente? ¿Y eficaz?
21. ¿Qué necesidades de mejora plantean los sistemas de evaluación existentes? ¿Qué caminos se podrían seguir para dicha mejora?

Incidencia de la formación permanente:

22. ¿En qué medida la formación permanente del sector permite ampliar las oportunidades laborales (empleabilidad, movilidad laboral)?
23. ¿En qué medida la formación permanente del sector permite mejorar en la educación que reciben los niños?

Valoración final del sector de educación infantil

24. ¿Qué necesidades tiene el sector de la educación infantil relacionadas con la formación permanente?
25. ¿Qué retos debería afrontar?
26. ¿Qué caminos podrían ser útiles para afrontar dichos retos –ejemplos-?

Entrevista semiestructurada para directivos de centros educativos del sector de la Educación Infantil sobre la Formación permanente del sector (periodo 2001-2004)

Entrevistado/a: _____

Fecha y lugar de realización: _____

Consideraciones metodológicas generales:

- Es necesario registrar en formato audio la entrevista y tomar notas de las aportaciones más relevantes para enriquecer la posterior transcripción de la información.
- Es importante que en la entrevista aparezcan todas las cuestiones, pero el orden de aparición es indiferente y debe estar sujeto a las circunstancias del desarrollo de la misma.
- Es necesario buscar respuestas no objetivamente verdaderas sino subjetivamente sinceras.
- El lenguaje y los elementos comunicativos deben ser adecuados al contexto y a la situación comunicativa (silencio, feed-back, resúmenes periódicos...)
- Es necesario favorecer la inmersión en la situación al entrevistado.
- Tipo de preguntas: lanzadera: inician temas; preguntas embudo: centran aspectos de un tema; bola de nieve: el tema se va nutriendo con nuevas aportaciones.
- Es necesario controlar el proceso para poder cambiar de tema, controlar el tiempo, identificar el final de un tema o de la entrevista.
- La entrevista durará aproximadamente una hora.

Estructura de la entrevista:

- j) Agradecimiento
- k) Presentación personal y del estudio
- l) Pedir permiso para grabar la entrevista
- m) Objetivos y motivos de la elección (expectativas)
- n) Preguntas para romper el hielo
- o) Preguntas sobre información
- p) Preguntas valorativas, de actitudes
- q) Cierre de la entrevista
- r) Notificación del uso de la información, retorno de los datos y agradecimiento

GUIÓN

Presentación del entrevistado:

1. ¿Puede indicarnos su nombre completo?
2. ¿En qué centro trabaja?
 - ¿A qué se dedica dicho centro?
 - ¿Cuál es su cargo/función?

Alcance de la Formación Permanente:

3. ¿Cuál es el volumen -%- de personal educativo que asiste a formación permanente? ¿Es suficiente?
4. ¿Todo el personal educativo de los centros tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación permanente?
 - ¿Cuál es el **perfil del no participante**?
5. ¿Existen diferencias en la participación según las características del personal educativo?
 - ¿Qué porcentaje de participación se da según la **edad**? ¿Y según el **género**?
 - ¿Existen diferencias en la participación según el **ciclo** en el que imparte su enseñanza el personal educativo? ¿Es pertinente?
 - ¿Y según el **tipo de contrato**?
 - ¿Y según el **centro educativo** en el que trabaja?
 - ¿Los **cambios laborales** son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido?
 - ¿La **antigüedad** en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente? ¿En qué sentido?
6. ¿Existen diferencias en la participación según el perfil profesional del personal educativo?
 - ¿Existen diferencias de porcentajes de participación según las **categorías profesionales**? ¿Es pertinente?
 - ¿Y según el **perfil formativo** –Licenciados, Diplomados, Técnicos Superiores, etc.–? ¿Es pertinente?
7. ¿El personal de servicios tiene acceso a la formación permanente? ¿Cómo? ¿De qué tipo?

Oferta formativa:

8. ¿La oferta formativa es adecuada a las características del sector de la educación infantil?
 - ¿Cuál es el **objetivo** de la formación permanente en el sector de la educación infantil?
 - ¿Cuál son las **materias o contenidos** más predominantes/ámbitos de mayor interés? ¿Por qué?
 - ¿Qué acciones formativas suponen un mayor **coste**? ¿Se trata de una inversión eficaz?
 - ¿Consideran que la **oferta pública** es suficiente y adecuada?
9. ¿Qué tipo de formadores se encargan de la formación permanente para el sector de la educación infantil?
 - ¿Hay formadores **suficientes**? ¿Cuál es el porcentaje de formadores **internos y externos**?
 - ¿Qué **perfil formativo** tienen dichos formadores (maestros, educadores, otros especialistas) –inicial, continuo-? ¿Cuál es el perfil más pertinente?
 - ¿Qué **retos** se les plantean?

Financiación:

10. ¿Cuáles son las principales fuentes de financiación con que cuenta la formación permanente del sector de la educación infantil?
 - ¿Cuál es el **porcentaje** de financiación que aporta cada fuente respecto el montante total –medios propios del trabajador, el centro educativo, la Fundación Tripartita, Ayuntamiento, Comunidad Autónoma, Fondo Social Europeo, Asociaciones profesionales, Asociaciones Sindicales, Otros-?
11. ¿El sistema de financiación con que cuenta la formación permanente del sector de la educación infantil es adecuado? ¿Y suficiente?
 - ¿Los **recursos públicos** son adecuados? ¿En qué casos?

Cultura:

12. ¿Podría señalar 3 –varios- elementos culturales propios de la tradición formación permanente en el sector de la educación infantil de la educación infantil?
 - ¿Hay **tradición** de formación permanente en el sector de la educación infantil? ¿En qué consiste esta tradición?
 - ¿Existe una **filosofía** de fondo clara e identificable?
 - ¿Qué **principios y valores** se intuyen propios de la cultura de la formación permanente del sector de la educación infantil? ¿Son pertinentes?
 - En los centros educativos ¿ha variado la **presencia** de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector de la educación infantil? En ambos casos, la presencia es pertinente?
13. ¿Cuál es la imagen de la formación permanente del sector de la educación infantil de la educación infantil?
 - ¿Qué logotipos identifican a las **entidades** que ofrecen formación permanente en el sector de la educación infantil?
 - ¿Qué logotipos identifican **eventos o celebraciones** sobre la formación permanente en el sector de la educación infantil?
 - ¿Qué **encuentros profesionales** se celebran –jornadas, congresos, seminarios–?
 - ¿Qué **materiales y/o publicaciones** son propias de la formación permanente del sector de la educación infantil –colecciones, revistas-?
14. ¿Cuál es la percepción social que tienen los agentes del sector de la educación infantil sobre la formación permanente?
 - ¿Qué **creencias** existen sobre la formación permanente en el sector de la educación infantil? ¿Son pertinentes?
 - ¿Qué tipo de **atribuciones** se realizan a la formación permanente del sector de la educación infantil?
 - ¿Qué **importancia** tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil de la educación infantil?

Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente:

15. ¿La política de formación permanente del centro educativo es un elemento que incide en la participación del personal educativo?
- ¿Los centros educativos cuentan con una **política de formación permanente**? ¿Y las entidades ofertantes?
 - ¿Cómo se **plasma** –escrita, plan de formación permanente, identificación de necesidades formativas-?
 - ¿Qué **condiciones** del centro propician la creación de una política de formación permanente?
 - ¿En qué medida este factor **facilita o dificulta** la participación en formación permanente?
16. En los centros educativos, ¿quién tiene la iniciativa de hacer formación permanente?
- ¿De quién suele ser la **iniciativa** –del personal educativo, del director, con consentimiento del director, con consentimiento del claustro-?
 - ¿Dicha iniciativa es **adecuada** en todos los casos? ¿Dicha iniciativa es **suficiente**? ¿Cómo podría **mejorar**?
 - ¿Cómo se **gestiona** la iniciativa una vez surgida? ¿**Quién** la gestiona? ¿Son **suficientes** las estrategias de gestión que se aplican?
17. ¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector de la educación infantil?
- De los siguientes **factores**, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector de la educación infantil? ¿En qué **grado**? ¿Por qué **motivo**?
 - **Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo**
 - Flexibilidad
 - Incentivos
 - Existencia de turnos
 - Información sobre la oferta
 - Apoyo de los compañeros
 - Estabilidad laboral
 - Antigüedad
 - Presencia de la innovación en el centro
 - Otros¿?
 - **Factores referentes a las características de la entidad ofertante**
 - Horarios
 - Duración
 - Flexibilidad en la oferta
 - Adaptación de la formación
 - Coste
 - Canales de información
 - Contenido de la oferta
 - Otros¿?
 - De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario **modificar** de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? Pedir propuestas concretas al respecto.
 - ¿Qué elementos **mantendrían**? Pedir propuestas concretas al respecto.
 - ¿Qué elementos nuevos **introducirían**? Pedir propuestas concretas al respecto.

Sistemas de evaluación de la formación permanente utilizados por los centros que ofrecen formación permanente:

18. ¿Qué tipo de evaluación se realiza de la formación permanente del sector de la educación infantil en su centro educativo? Elementos, instrumentos, agentes y retorno.
- ¿Qué **sistemas de evaluación** se emplean en la actualidad? ¿Han **variado** su aplicación en los últimos cursos académicos? ¿Son eficaces?
 - ¿Qué **niveles/aspectos** se evalúan –satisfacción, aprendizajes, adecuación pedagógica, transferencia, impacto- y con qué **instrumentos**? ¿En qué casos? ¿Es **suficiente**?
 - ¿Quién son los **evaluadores** –participante, formador, coordinador de etapa, coordinador de ciclo, compañeros de la acción formativa, compañeros del centro educativo, director del centro educativo-? ¿En qué casos? ¿Es **pertinente**?
 - ¿Se realiza algún tipo de **retorno de los resultados de la evaluación**? ¿Es **suficiente**? ¿En qué **tipo de formaciones** –ejemplos-? ¿Existen diferencias según los **centros ofertantes** –públicos, privados-? ¿Quién es el **destinatario** del feedback sobre los resultados de la evaluación –director, personal educativo-?

Transferencia de la formación permanente:

19. ¿En qué medida la formación permanente del sector de la educación infantil es transferible al puesto de trabajo?
- ¿Los **conocimientos, habilidades y actitudes** adquiridos son transferibles al puesto de trabajo?
 - ¿**Qué** se aplica? ¿**En qué** tareas? ¿Con qué **frecuencia**?
 - ¿Se realizan un **seguimiento** de la transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo –por parte de la entidad ofertante, por parte del centro educativo-? ¿Es **adecuado**?
 - ¿Cómo se podría **incrementar/mejorar** el nivel de transferencia de los contenidos de las acciones formativas –ejemplos-?

Incidencia de la formación permanente:

20. ¿En qué medida la formación permanente del sector de la educación infantil permite mejorar la intervención del personal educativo en el centro donde trabaja? ¿Cómo mejora en la calidad de la educación recibida por los niños y niñas?
- ¿El nivel de **incidencia** es adecuado? ¿Y suficiente?
 - ¿Qué **estrategias** se deberían emprender para conseguir una mayor incidencia?
 - ¿En **qué** incide y de qué **manera**?
 - Mejora de la actuación profesional
 - Solución de problemas diarios
 - Mejora de las relaciones con los compañeros
 - Introducción de innovaciones
 - Promociones

Valoración final del sector de la educación infantil

21. ¿Qué necesidades tiene el sector de la educación infantil relacionadas con la formación permanente?
22. ¿Qué retos debería afrontar?
23. ¿Qué caminos podrían ser útiles para afrontar dichos retos –ejemplos-?

**Entrevista semiestructurada para representantes de entidades
que ofrecen formación permanente para el sector de la Educación Infantil,
sobre la Formación permanente del sector (periodo 2001-2004)**

Entrevistado/a: _____

Fecha y lugar de realización: _____

Consideraciones metodológicas generales:

- Es necesario registrar en formato audio la entrevista y tomar notas de las aportaciones más relevantes para enriquecer la posterior transcripción de la información.
- Es importante que en la entrevista aparezcan todas las cuestiones, pero el orden de aparición es indiferente y debe estar sujeto a las circunstancias del desarrollo de la misma.
- Es necesario buscar respuestas no objetivamente verdaderas sino subjetivamente sinceras.
- El lenguaje y los elementos comunicativos deben ser adecuados al contexto y a la situación comunicativa (silencio, feed-back, resúmenes periódicos...)
- Es necesario favorecer la inmersión en la situación al entrevistado.
- Tipo de preguntas: lanzadera: inician temas; preguntas embudo: centran aspectos de un tema; bola de nieve: el tema se va nutriendo con nuevas aportaciones.
- Es necesario controlar el proceso para poder cambiar de tema, controlar el tiempo, identificar el final de un tema o de la entrevista.
- La entrevista durará aproximadamente una hora.

Estructura de la entrevista:

33. Agradecimiento
34. Presentación personal y del estudio
35. Pedir permiso para grabar la entrevista
36. Objetivos y motivos de la elección (expectativas)
37. Preguntas para romper el hielo
38. Preguntas sobre información
39. Preguntas valorativas, de actitudes
40. Cierre de la entrevista
41. Notificación del uso de la información, retorno de los datos y agradecimiento

GUIÓN

Presentación del entrevistado:

1. ¿Puede indicarnos su nombre completo?
2. ¿En qué centro trabaja?
 - ¿A qué se dedica dicho centro?
 - ¿Cuál es su cargo/función?

Alcance de la Formación Permanente:

3. ¿Cuál es el volumen -%- de personal educativo que asiste a formación permanente? ¿Es suficiente?
4. ¿Todo el personal educativo de los centros tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación permanente?
 - ¿Cuál es el perfil del no participante?
5. ¿Existen diferencias en la participación según las características del personal educativo?
 - ¿Qué porcentaje de participación se da según la **edad**? ¿Y según el **género**?
 - ¿Existen diferencias en la participación según el **ciclo** en el que imparte su enseñanza el personal educativo? ¿Es pertinente?
 - ¿Y según el **tipo de contrato**?
 - ¿Y según el **centro educativo** en el que trabaja?
 - ¿Los **cambios laborales** son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido?
 - ¿La **antigüedad** en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente? ¿En qué sentido?
6. ¿Existen diferencias en la participación según el perfil profesional del personal educativo?
 - ¿Existen diferencias de porcentajes de participación según las **categorías profesionales**? ¿Es pertinente?
 - ¿Y según el **perfil formativo** –Licenciados, Diplomados, Técnicos Superiores, etc.–? ¿Es pertinente?
7. ¿El personal de servicios tiene acceso a la formación permanente? ¿Cómo? ¿De qué tipo?

Oferta formativa:

8. ¿La oferta formativa es adecuada a las características del sector de la educación infantil?
 - ¿Cuál es el **objetivo** de la formación permanente en el sector de la educación infantil?
 - ¿Cuál son las **materias o contenidos** más predominantes/ámbitos de mayor interés? ¿Por qué?
 - ¿Qué acciones formativas suponen un mayor **coste**? ¿Se trata de una inversión eficaz?
 - ¿Consideran que la **oferta pública** es suficiente y adecuada?
 - ¿Qué **percepción** tienen las entidades ofertantes sobre las **características de los destinatarios** de la formación permanente? ¿Y sobre sus **necesidades**?
9. ¿Qué tipo de técnicos o gestores de la formación permanente se encuentran en el sector de la educación infantil de educación infantil?
 - ¿Hay técnicos **suficientes**? ¿Cuál es el porcentaje técnicos **internos y externos**?
 - ¿Cuál es su **función**? ¿Es pertinente?
 - ¿Qué tipo de **necesidades** tienen los técnicos de formación permanente del sector de la educación infantil de la educación infantil?
 - ¿Qué **perfil formativo** tienen –inicial, continuo-? ¿Su formación es adecuada?
 - ¿Qué **retos** se les plantean?
 - ¿Es necesaria la intervención de **otro tipo** de profesionales?
10. Desde las entidades ofertantes, ¿se realizan actuaciones concretas para incentivar la asistencia y participación de los profesionales de la educación infantil en la Formación Permanente?
 - ¿Qué tipo de **acciones de información** se realizan y qué valoración se hace al respecto? ¿Y de **difusión**? ¿Y de **sensibilización o promoción**?
 - ¿Cuál suele ser el **ámbito de desarrollo** de dichas actuaciones? ¿Es adecuado?
 - ¿Quién son los **destinatarios** –de todas las categorías profesionales-? ¿Se **priorizan** determinados destinatarios según las características de la formación –objetivo, contenidos, métodos, recursos...-?

Financiación:

11. ¿Cuáles son las principales fuentes de financiación con que cuenta la formación permanente del sector de la educación infantil?
 - ¿Cuál es el **porcentaje** de financiación que aporta cada fuente respecto el montante total –medios propios del trabajador, el centro educativo, la Fundación Tripartita, Ayuntamiento, Comunidad Autónoma, Fondo Social Europeo, Asociaciones profesionales, Asociaciones Sindicales, Otros-?
12. ¿El sistema de financiación con que cuenta de la formación permanente del sector de la educación infantil es adecuado? ¿Y suficiente?
 - ¿Los **recursos públicos** son adecuados? ¿En qué casos?

Cultura:

13. ¿Podría señalar 3 –varios- elementos culturales propios de la tradición formación permanente en el sector de la educación infantil de la educación infantil?
 - ¿Hay **tradición** de formación permanente en el sector de la educación infantil? ¿En qué consiste esta tradición?
 - ¿Existe una **filosofía** de fondo clara e identificable?
 - ¿Qué **principios y valores** se intuyen propios de la cultura de la formación permanente del sector de la educación infantil? ¿Son pertinentes?
 - En los centros educativos ¿ha variado la **presencia** de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector de la educación infantil? En ambos casos, la presencia es pertinente?
14. ¿Cuál es la imagen de la formación permanente del sector de la educación infantil?
 - ¿Qué logotipos identifican a las **entidades** que ofrecen formación permanente en el sector de la educación infantil?
 - ¿Qué logotipos identifican **eventos o celebraciones** sobre la formación permanente en el sector de la educación infantil?
 - ¿Qué **encuentros profesionales** se celebran –jornadas, congresos, seminarios-?
 - ¿Qué **materiales y/o publicaciones** son propias de la formación permanente del sector de la educación infantil –colecciones, revistas-?

15. Cuál es la percepción social que tienen los agentes del sector de la educación infantil sobre la formación permanente?
- ¿Qué **creencias** existen sobre la formación permanente en el sector de la educación infantil? ¿Son pertinentes?
 - ¿Qué tipo de **atribuciones** se realizan a la formación permanente del sector de la educación infantil?
 - ¿Qué **importancia** tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil?

Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente:

16. ¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector de la educación infantil?
17. De los siguientes factores, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector de la educación infantil? ¿En qué grado? ¿Por qué motivo?
- Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo
 - Flexibilidad
 - Incentivos
 - Existencia de turnos
 - Información sobre la oferta
 - Apoyo de los compañeros
 - Estabilidad laboral
 - Antigüedad
 - Presencia de la innovación en el centro
 - Otros?
 - Factores referentes a las características de la entidad ofertante
 - Horarios
 - Duración
 - Flexibilidad en la oferta
 - Adaptación de la formación
 - Coste
 - Canales de información
 - Contenido de la oferta
 - Otros?
18. De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario modificar de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? Pedir propuestas concretas al respecto.
19. ¿Qué elementos mantendrían? Pedir propuestas concretas al respecto.
20. ¿Qué elementos nuevos introducirían? Pedir propuestas concretas al respecto.

Sistemas de evaluación de la formación permanente utilizados por los centros que ofrecen formación permanente:

21. ¿Qué tipo de evaluación se realiza de la formación permanente del sector de la educación infantil? Elementos, instrumentos, agentes y retorno.
- ¿Qué **sistemas de evaluación** se emplean en la actualidad? ¿Son eficaces?
 - ¿Qué **niveles/aspectos** se evalúan –satisfacción, aprendizajes, adecuación pedagógica, transferencia, impacto- y con qué **instrumentos**? ¿En qué casos? ¿Es **suficiente**?
 - ¿En qué **momentos** se evalúa –inicial, continuo, final, diferido-? ¿En qué casos? ¿Es pertinente?
 - ¿Quién son los **evaluadores** –participante, formador, coordinador de etapa, coordinador de ciclo, compañeros de la acción formativa, compañeros del centro educativo, director del centro educativo-? ¿En qué casos? ¿Es **pertinente**?
 - ¿Se realiza algún tipo de **retorno de los resultados de la evaluación**? ¿Es **suficiente**? ¿En qué **tipo de formaciones** –ejemplos-? ¿Existen diferencias según los **centros ofertantes** –públicos, privados-? ¿Quién es el **destinatario** del feedback sobre los resultados de la evaluación –director, personal educativo-?

Valoración final del sector de la educación infantil

22. ¿Qué necesidades tiene el sector de la educación infantil relacionadas con la formación permanente?
23. ¿Qué retos debería afrontar?
24. ¿Qué caminos podrían ser útiles para afrontar dichos retos –ejemplos-?

Foro de discusión para el personal educativo del sector de la Educación Infantil

–que participa y no participa en Formación permanente–

sobre la Formación permanente del sector (periodo 2001-2004)

GUIÓN PARA EL DINAMIZADOR

Asistentes: _____

Fecha y lugar de realización: _____

Consideraciones de desarrollo de la dinámica de discusión:

- Es necesario registrar en formato audio la discusión y tomar notas de las aportaciones más relevantes para enriquecer la posterior transcripción de la información.
- El foro no ha de durar más de 2 horas.
- Las preguntas tan sólo son una guía a seguir en el desarrollo de la dinámica.
- Es necesario prestar especial atención a los temas e informaciones nuevas que surjan en el diálogo y que no hayan sido previamente contempladas por los investigadores, dado que pueden resultar significativas para la investigación.
- El foro debe realizarse por parejas: un dinamizador y un ayudante. Cada uno tendrá el siguiente rol:
 - Es interesante que el **dinamizador** inicie cada tema de debate con su correspondiente pregunta clave y a partir de ahí se concentre en fomentar al máximo la participación de todos los miembros del debate, siempre dentro del bloque temático.
 - El **ayudante** tomará notas, controlará los temas que vayan saliendo de cada bloque temático y dará soporte al dinamizador en el control del tiempo.

Elementos:	Pregunta clave:
A. Alcance de la Formación Permanente (Tiempo: 15)	¿En el sector de la educación infantil, quién participa en la formación permanente? 1. ¿ta participación es suficiente? ¿Y equitativa? 2. ¿Consideran que la oferta pública es suficiente y adecuada?
B. Cultura de la formación permanente del sector (Tiempo: 15)	¿Hay tradición de formación permanente en el sector? 1. ¿Podrían señalar algunos elementos culturales propios de la formación permanente en el sector de la educación infantil? 2. ¿Cuál ha sido la evolución de la formación permanente en el sector en los últimos cursos académicos? 3. ¿Qué imagen tiene la formación permanente del sector? 4. ¿Cómo valoran la formación permanente los agentes implicados en el sector de la educación infantil?
C. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente (Tiempo: 20)	¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector? 1. ¿Qué motivaciones tiene el personal educativo para participar en formación permanente? 2. Los que no participan, ¿por qué?
D. Transferencia de la formación permanente (Tiempo: 20)	¿La formación permanente que se recibe es útil para el puesto de trabajo (es transferible a las acciones del personal educativo en su centro)? 1. ¿Incide en la calidad de la educación que reciben los niños?
E. Incidencia (Tiempo: 20)	¿Cómo os afecta la formación permanente en vuestro día a día? 1. A nivel personal 2. En tu intervención en el centro educativo 3. En las posibilidades de mejora en el mercado laboral 4. ¿Este nivel de incidencia es adecuado?
F. Retos del sector de educación infantil (Tiempo: 15)	¿Cuáles son las principales problemáticas de la formación permanente del sector de la educación infantil? ¿Qué estrategias pueden contribuir a su mejora?

Foro de discusión para el personal educativo del sector de la Educación Infantil

–que participa y no participa en Formación permanente–
sobre la Formación permanente del sector (periodo 2001-2004)

GUIÓN PARA EL AYUDANTE

Asistentes: _____

Fecha y lugar de realización: _____

Consideraciones de desarrollo de la dinámica de discusión:

- Es necesario registrar en formato audio la discusión y tomar notas de las aportaciones más relevantes para enriquecer la posterior transcripción de la información.
- El foro no ha de durar más de 2 horas.
- Las preguntas tan sólo son una guía a seguir en el desarrollo de la dinámica.
- Es necesario prestar especial atención a los temas e informaciones nuevas que surjan en el diálogo y que no hayan sido previamente contempladas por los investigadores, dado que pueden resultar significativas para la investigación.
- El foro debe realizarse por parejas: un dinamizador y un ayudante. Cada uno tendrá el siguiente rol:
 - Es interesante que el **dinamizador** inicie cada tema de debate con su correspondiente pregunta clave y a partir de ahí se concentre en fomentar al máximo la participación de todos los miembros del debate, siempre dentro del bloque temático.
 - El **ayudante** tomará notas, controlará los temas que vayan saliendo de cada bloque temático y dará soporte al dinamizador en el control del tiempo.

Elementos:	Pregunta clave:	Posible información a recoger (marcar):	Notas:
A. Alcance de la Formación Permanente (Tiempo: 15)	<p>¿En el sector de la educación infantil, quién participa en la formación permanente?</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Esta participación es suficiente? ¿Y equitativa? ¿Consideran que la oferta pública es suficiente y adecuada? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué edad y género tiene el personal educativo que participa? - ¿Existen diferencias según las categorías profesionales? - ¿Existen diferencias en la participación según el ciclo en el que imparte su enseñanza el personal educativo? - ¿Y según el tipo de contrato? - ¿Y según el centro educativo en el que trabaja? <ul style="list-style-type: none"> - Financiación (público, concertado, privado) - Ubicación (rural, urbano, metropolitano) - Número de grupos-clase/número de ciclos/número de líneas - Número de personal educativo (1-3, 4-6, 7-12, 13-24, 25-48, >49) - Ciclos [Ed. Infantil 1º Ciclo (0-3), Ed. Infantil 2º Ciclo (3-6), Ed. Infantil 1º y 2º Ciclo (0-6), Ed. Infantil y Primaria] - Titularidad (municipal, Comunidad Autónoma, Diputación) - ¿Los cambios laborales son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido? - ¿La antigüedad en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente? 	
B. Cultura de la formación permanente del sector (Tiempo: 15)	<p>¿Hay tradición de formación permanente en el sector?</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Podrían señalar algunos elementos culturales propios de la formación permanente en el sector de la educación infantil? ¿Cuál ha sido la evolución de la formación permanente en el sector en los últimos cursos académicos? ¿Qué imagen tiene la formación permanente del sector? ¿Cómo valoran la formación permanente los agentes implicados en el sector de la educación infantil? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe una filosofía de fondo clara e identificable? - ¿Qué principios y valores se intuyen como propios de la cultura de la formación permanente del sector? ¿Son pertinentes? - ¿ha variado la presencia de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector? En ambos casos, la presencia actual es pertinente? - ¿Es fácilmente identificable la formación permanente del sector? ¿Se pone énfasis en determinados elementos identificadores (logotipos, encuentros profesionales, materiales y publicaciones, etc.)? - ¿Qué tipo de creencias existen sobre la formación permanente del sector? - ¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? 	

<p>C. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente (Tiempo: 20)</p>	<p>¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué motivaciones tiene el personal educativo para participar en formación permanente? 2. Los que no participan, ¿por qué? 	<ul style="list-style-type: none"> - Las motivaciones que se plantean ¿son adecuadas y suficientes? - De los siguientes factores, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector? <ol style="list-style-type: none"> a. Factores referentes a las características del trabajador para la formación permanente <ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones para la F. permanente - Tiempo disponible - Experiencias previas - Otros¿? b. Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Incentivos - Existencia de turnos - Información sobre la oferta - Apoyo de los compañeros - Estabilidad laboral - Antigüedad - Presencia de la innovación en el centro - Otros¿? c. Factores referentes a las características de la entidad ofertante <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Duración - Flexibilidad en la oferta - Adaptación de la formación - Coste - Canales de información - Contenido de la oferta - Otros¿? - De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario modificar de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? Pedir propuestas concretas al respecto. - ¿Qué elementos mantendrían? ¿Qué elementos nuevos introducirían? Pedir propuestas concretas al respecto. 	
<p>D. Transferencia de la formación permanente (Tiempo: 20)</p>	<p>¿La formación permanente que se recibe es útil para el puesto de trabajo (es transferible a las acciones del personal educativo en su centro)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Incide en la calidad de la educación que reciben los niños? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos son transferibles al puesto de trabajo? - ¿Qué se aplica? ¿En qué tareas? ¿Con qué frecuencia? - ¿Las acciones formativas se ajustan a los problemas reales profesionales? 	
<p>E. Incidencia (Tiempo: 20)</p>	<p>¿Cómo os afecta la formación permanente en vuestro día a día?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A nivel personal 2. En tu intervención en el centro educativo 3. En las posibilidades de mejora en el mercado laboral 4. ¿Este nivel de incidencia es adecuado? 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En que incide y de qué manera? <ol style="list-style-type: none"> a. Incidencia a nivel personal: <ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento personal - Desarrollo cultural - Mejora de las relaciones sociales b. Incidencia en el centro educativo: <ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios - Mejora de las relaciones con los compañeros - Introducción de innovaciones - Promociones c. Incidencia en el ámbito del mercado laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios - ¿Cómo podría ampliarse esta incidencia o ser más adecuada? 	
<p>F. Retos del sector de educación infantil (Tiempo: 15)</p>	<p>¿Cuáles son las principales problemáticas de la formación permanente del sector de la educación infantil? ¿Qué estrategias pueden contribuir a su mejora?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos de problemáticas: infraocupación, privatización, desregulación. - Ejemplos de estrategias: en referencia a la organización, financiación, apoyo de los centros... 	

Población de referencia para el estudio

Centros docentes. Curso 2002-2003

Régimen general

Ed. Infantil: número de centros de enseñanza por CCAA, tipo de centro y titularidad del centro.

Unidad: Número de centros

	TOTAL CENTROS			CENTROS CON PRIMER CICLO (0-3 AÑOS)			CENTROS CON SEGUNDO CICLO (3-6 AÑOS)			CENTROS CON PRIMERO Y SEGUNDO CICLO (0-6 AÑOS)		
	Total	Centros públicos	Centros privados	Total	Centros públicos	Centros privados	Total	Centros públicos	Centros privados	Total	Centros públicos	Centros privados
Andalucía	2572	1982	590	21	0	21	2476	1974	502	75	8	67
Aragón	400	280	120	22	6	16	359	274	85	19	0	19
Cataluña	3076	1893	1183	877	389	488	1928	1483	445	271	21	250
Madrid (Comunidad de)	1764	970	794	341	134	207	1101	697	404	322	139	183
Navarra (Comunidad Foral de)	223	174	49	0	0	0	223	174	49	0	0	0
TOTAL	8035	5299	2736	1261	529	732	6087	4602	1485	687	168	519

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadísticas de la Educación en España 2005 (MEC).

Información sobre los participantes en el estudio

Información sobre las entrevistas ANDALUCÍA:

C.A.	Tipo de entrevista	Nº	Nombre entrevistado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Fecha de realización	Lugar de realización
ANDALUCÍA	Entrevista Semiestructurada para responsables de Centros Educativos	1	Adolfo Langa	EEI Fernando Villalón	Director	18/04/06	Sevilla
		2	Francisco Jose Doval	Colegio Público Las Palmeras	Director	20/04/06	Sevilla
		3	Ma. José Pineda	Guardería Patio Pio	Directora Académica (suplente)	20/04/06	Sevilla
		4	Mara Castillo	Colegio Público Parcela I	Directora	18/04/06	Sevilla
		5	Rafael Perez	E.E.I Pino Montano	Director	18/04/06	Sevilla
	Entrevista Semiestructurada para representantes de Entidades que ofrecen Formación Continua	1	Daniel López	CSI-CSIF	Delegado Sindical. Asesor Infantil.	19/04/06	Sevilla
		2	Jose Manuel Truyo y Ma. Angeles Caravaca	CEP Lebrija	Asesores de Infantil y Primaria	20/04/06	Lebrija
		3	Maria Marco	CEP Sevilla	Asesora Infantil	19/04/06	Sevilla
		4	Mayte Gutierrez	Junta de Andalucía, Consejería de Educación	Coordinadora provincial de los CEP	21/04/06	Sevilla
	Entrevista en Profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales	1	Javier Fernández, Andrés Iglesias	Ayuntamiento de Sevilla	Director del Area de Formación, Jefe de Sección	18/04/06	Sevilla
		2	Mariano Carrillo	Consejeria de Educación	Inspector, generalista (instituto, primaria e infantil)	18/04/06	Sevilla
		3	Alfredo Mantovani	Asociación de Profesores Pro Expresión Dramática	Profesor de teatro y de juego dramático, especialista en teatro en la educación	23/0/06	Morón de la Frontera
		4	Antonia García	Sindicato Ustea	Asesora Infantil	19/04/06	Sevilla

Información sobre las entrevistas ARAGÓN:

C.A.	Tipo de entrevista	Nº	Nombre entrevistado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Fecha de realización	Lugar de realización
ARAGÓN	Entrevista Semiestructurada para responsables de Centros Educativos	1	Mari Carmen Malo García	C. Vilamayor	Directora. Profesora de BT de educación infantil.	23/03/06	Zaragoza
		2	Maria del Pilar Olga Lobera Marín	Educando	Directora	21/03/06	Zaragoza
		3	M. Victoria Quijano Martín	Escuela Infantil Villacampa	Directora	21/03/06	Villacampa
		4	Pilar López	Escuela Patinete	Directora	21/03/06	Zaragoza
		5	Concha Cebrian	Centro rural de intervención educativa	Equipo directivo	23/03/06	Zaragoza
	Entrevista Semiestructurada para representantes de Entidades que ofrecen Formación Continua	1	Carolina Ferrer Leal	Centro de Profesores y Recursos Número 1 Zaragoza	Asesora de Educación Infantil	23/03/06	Zaragoza
		2	Benjamin Ber Celman	CPR2 de Zaragoza "Juan de la Lanuza"	Director del centro	22/03/06	Zaragoza
		3	M ^a José Escobedo Camacho	CPR de Utrillas (Teruel)	Asesora de educación infantil	20/03/06	Zaragoza
		4	Trinidad Gil Marco y Joaquina Lucea Tina	Sindicato CCOO	Responsable del área de Ed. Infantil y Primaria. Responsable de Formación	22/03/06	Zaragoza
	Entrevista en Profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales	1	Maria San Juan Ramos y Irene Sánchez Fernández	Asociación aragonesa de psicopedagogía	Coordinadoras de los cursos y de la preparación de la oferta formativa	20/03/06	Zaragoza
		2	Enrique Miranda Martín	Administración Educativa	Inspector de educación	20/03/06	Zaragoza
		3	Luis Muñío	Sindicato FETE-UGT Aragón	Secretario de formación	20/3/06	Zaragoza
		4	Mónica De Cristóbal	Sindicato CSI-CSIF	Àrea educación infantil	24/03/06	Zaragoza

Información sobre las entrevistas CATALUÑA:

C.A.	Tipo de entrevista	Nº	Nombre entrevistado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Fecha de realización	Lugar de realización
CATALUÑA	Entrevista Semiestructurada para responsables de Centros Educativos	1	Gloria Cazallas	Directora de la Escuela del Portal Nou, que es un centro de titularidad municipal	Directora	3-4-2006	Barcelona
		2	María Arpi	Llar d'Infants la Gespa	Directora de guardería	16-3-2006	Bellaterra
		3	Ana Zuazo	Llar d'Infants el Nieró	Directora de la guardería	11-5-2006	
		4	Jaume Cela	Escuela Bellaterra	Director de la Escuela Bellaterra	22-3-2006	Bellaterra
		5	Toni Soler	Centro Concertado, Escola Escala Dei	Director	23-5-2006	Cerdanyola del Vallès
	Entrevista Semiestructurada para representantes de Entidades que ofrecen Formación Continua	1	Irene Balaguer	Rosa Sensat. Entidad que ofrece formación.	Responsable de la redacción de la Revistas de Infancia, promovidas por la asociación Rosa Sensat.	22-3-2006	Barcelona
		2	Otilia Delfis	ICE UB	Coordinadora del seminario de educación infantil	15-3-2006	Barcelona
		3	Carles Parellada	ICE UAB	Formación Permanente Ed. Infantil	4-4-2006	Bellaterra
		4	Montse Fons	Centro de Recursos	Directora del Centro de Recursos Pedagógicos, de una zona específica	24-3-2006	Sabadell
	Entrevista en Profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales	1	Carles Gracia	Asociación de Maestros Rosa Sensat	Secretario de la Asociación de Maestros Rosa Sensat	7-4-2006	Barcelona
		2	Marta Dunyach M	Subdirección General de la Formación Permanente	Jefa del Servicio de Programación y Evaluación dentro de la Subdirección General de la Formación Permanente de Recursos Pedagógicos	24-4-2006	Barcelona
		3	Andréu Negree Pascual	Escola d'Educació Infantil El Parc de Pegaso	Director. Miembro de la comisión por la mesa sindical de la Junta de Barcelona.	4-5-2006	Barcelona
		4	María Rodríguez	Departamento de Educación	Coordina el área de asesoramiento a educación infantil	28-3-2006	Barcelona

Información sobre las entrevistas NAVARRA:

C.A.	Tipo de entrevista	Nº	Nombre entrevistado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Fecha de realización	Lugar de realización
NAVARRA	Entrevista Semiestructurada para responsables de Centros Educativos	1	Asun Cumba	Escuela infantil la horcharo	Directora	28-4-06	Pamplona
		2	Ines López	Colegio Público, Virgen Blanca de Huarte	Directora	28-4-06	Huarte
		3	Ma. Jose Oraa	Erreniega I.P.	Directora	27-4-06	Cisur-mayor
		4	Mª Ángeles Etayo	Colegio Público de Beraín. Navarra	Directora	28-4-06	Berain
		5	Miren Oyate	Escuela infantil la Milagros	Directora	25-4-06	Pamplona
	Entrevista Semiestructurada para representantes de Entidades que ofrecen Formación Continua	1	Maite Labalde	Colegio publico de Moltilva	Formadora	27-4-06	Pamplona
		2	Merche Sola	CAP Centro de Atención al Profesorado en la provincia de Pamplona, Navarra.	Asesora de Educación Infantil en el CAP de Pamplona.	26-4-06	Pamplona
		3	Pedro Jesús Beraztegui Gimeno	Centro de Atención al Profesorado (CAP) Pamplona, Navarra, en la Asesoría de Educación Infantil	Asesor de Educación infantil del CAP	26-4-06	Pamplona
	Entrevista en Profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales	1	Inmaculada Larrazabal	Colegio Público Sanducelai del Modelo D, Pamplona, Navarra	Miembro del Consejo de Redacción de la Revista sobre la Infancia (específicamente para la comunidad de Navarra) de la Asociación Catalana de Maestros Rosa Sensat	27-4-06	Zizur-txikia
		2	Pedro González	Departamento de Educación de la Consejería de Educación del Gobierno de Navarra	Director de Innovación y Ordenación Escolar del Departamento de Educación de la Consejería de Educación del Gobierno de Navarra	25-4-06	Pamplona
		3	Maria Puig Bayona	Sindicato STEE – EILAS. Pamplona. Navarra	Representante por educación dentro del sindicato STEE – EILAS en la Comunidad de Navarra	27-4-06	Pamplona

Información sobre los foros ANDALUCÍA:

C.A.	Número de foro	Fecha de realización	Lugar de realización	Nombre del personal educativo convocado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Asistencia al foro
ANDALUCÍA	1	23/05/06	CEIP M ^a Auxiliadora Morón de la Frontera (Sevilla)	Isabel Ma Gordillo Sevillano	CEIP PRIMO DE RIVERA (Morón)	Maestra Infantil	X
				Concepción Vázquez Campos	CEIP FERNANDO VILLALÓN (Morón)	Maestra Infantil	X
				Almudena Ocaña Clementes	CEIP LUS HERNADEZ (Ledesma)	Maestra Infantil	X
				Ma Dolores Ponce	CEIP PRIMO DE RIVERA	Maestra Infantil	X
				Ma Carmen Gutiérrez Solís	CEIP LUIS HERNANDEZ	Maestra Infantil	X
				Ma Carmen Muñoz Jiménez	CEIP PRIMO DE RIVERA	Maestra Infantil	X
				Ma Dolores Rodríguez Palomo	CEIP LUIS HERNADEZ	Maestra Infantil	X
	2	30/05/06	CEIP M ^a Auxiliadora, Morón de la Frontera (Sevilla)	Susana Oliva Sánchez	CEIP M AUXILIADORA	Maestra Infantil	X
				Rocio Vargas Montañó	CEIP M AUXILIADORA	Maestra Infantil	X
				Elisa Martínez Romero	CEIP M AUXILIADORA	Maestra Infantil	X
				Isabel Mata Marchena	CEIP M AUXILIADORA	Maestra Infantil	X
				Rocío Campanario Pérez	CEIP M AUXILIADORA	Maestra Infantil	X
				Ma Isabel Blanco	CEIP M AUXILIADORA	Maestra Infantil	
				Miguel Angel Rodríguez	CEIP M AUXILIADORA	Maestro Infantil Director de infantil	X
	3	02/06/06	CEIP Rodríguez de la Fuente	Óscar Jiménez Tejero	CEIP FÉLIX RODRÍGEZ DE LA FUENTE	Maestro Infantil	X
				Isabel M ^a Macías Morón	CEIP FÉLIX RODRÍGEZ DE LA FUENTE	Maestra Infantil	X
				M ^a José González Casquet	CEIP FÉLIX RODRÍGEZ DE LA FUENTE	Maestra Infantil Coordinadora ciclo	X
				Rocío Lorente	UNIVERSIDAD DE GRANADA	Educadora	X
M ^a Ángeles Caravaca Moreno				CEP LEBRIJA	Asesora	X	

Información sobre los foros ARAGÓN:

C.A.	Número de foro	Fecha de realización	Lugar de realización	Nombre del personal educativo convocado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Asistencia al foro
ARAGÓN	1	15 de mayo 2006	CPR Juan de Lanuza C/Buen Pastor 4 (Zaragoza)	Mónica López Abad	CEIP La estrella	Maestra Infantil	X
				MªMar Aguerri Escribano	CEIP La estrella	Maestra Infantil	X
				Elena castrillo Solans	CEIP Gloria Arenillas	Maestra Infantil	X
				Yolanda Pérez Mauri	CEIP Zalfonada	Maestra Infantil	X
				MªJosé Maizal Bescós	CEIP Gascón y Marín	Maestra Infantil	
				MªPilar Latorre Ventura	CEIP Juan XXIII	Maestra Infantil	
				Yolanda Bielsa Albero	CEIP Hermanos Marx	Maestra Infantil	X
				Emilia Lanau Lacambra	CEIP Hermanos Marx	Maestra Infantil	X
				Laura Navarro Ponce	Colegio de la Concepción	Maestra Infantil	
				Aranzazu Carrascón Moreno	CMEI La Cometa	Maestra Infantil	X
				Erica Lozano Simón	CEIP Parque Goya	Maestra Infantil	X
	MªEugenia Sanz Barajas	CEIP Hermanos Marx	Maestra Infantil	X			
	2	15 de mayo 2006	CPR Juan de Lanuza C/Buen Pastor 4 (Zaragoza)	Ma Amparo Romero Górriz	CEIP Cortes de Aragón	Maestra Infantil	X
				Mª Carmen Cuartero Robert	CEIP La Almozara	Maestra Infantil	X
				Cristina Barril Maza	CEIP La Almozara	Maestra Infantil	X
				Iris Grés Piazuelo	CEIP Hilarión Gimeno	Maestra Infantil	X
				Carolina Lasierra Gómez	CEIP Pedro Orós	Maestra Infantil	X
				Estefanía Giral Royes	CEIP Río Ebro	Maestra Infantil	X
				Soledad Lacamba Suñén	CEIP Bajo Gállego	Maestra Infantil	X
				Ana Viñado Azar	Colegio La Purísima y San Antonio	Maestra Infantil	X
				Ma Reyes Sanz Lasierra	CEIP Odón de Buen	Maestra Infantil	X
				Alicia Tierra Vergara	CRA Ínsula Barataria	Maestra Infantil	X
Ma Camen Estabén García				CEIP Juan Pablo Bonet	Maestra Infantil	X	
Natalia Cruz López	Colegio Salesianos	Maestra Infantil	X				
Ma Pilar Roche Gimeno	CEIP Guillermo Fatás	Maestra Infantil	X				

Información sobre los foros CATALUÑA:

C.A.	Número de foro	Fecha de realización	Lugar de realización	Nombre del personal educativo convocado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Asistencia al foro
CATALUÑA	1	24-04-06	ICE Universidad Autónoma de Barcelona, Cerdanyola del Vallès (Barcelona)	Agnès Vargas	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	X
				Luisa Martín	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	X
				Carme Dio	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	X
				Montserrat Antón	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	X
				Pep Lleras	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestro Infantil	X
				Imma Omar	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Directora Escuela Infantil	X
				Montserrat Fons	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	
				Silvia Palou	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	
				Mercè Cuadras	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	
				Fina Masnou	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	
				Susi Fusté	Equipo ICE-UAB Educación Infantil (formación de formadores)	Maestra Infantil	

C.A.	Número de foro	Fecha de realización	Lugar de realización	Nombre del personal educativo convocado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Asistencia al foro
CATALUÑA	2	30-07-06	CEIP Mestre Plà	Rosa Maria Bervis	CEIP Mestre Plà	Maestra Infantil	X
				Rosa Castellar	CEIP Mestre Plà	Maestra Infantil	X
				Assumpta Frutos	CEIP Mestre Plà	Maestra Infantil	X
				Magda Calvet	CEIP Mestre Plà	Coordinadora Infantil	X
				Anna Puig	CEIP Mestre Plà	Maestro Infantil	X
				Dolors Rovira	CEIP Mestre Plà	Maestra Infantil	X
	3	19-04-06	Associació de Mestres Rosa Sensat	Conxita Blanch	CEIP Dovella (Barcelona)	Maestra Infantil	X
				Montse Fabrès	EBM La Ilanita (Mataró)	Maestra Infantil	X
				Rosa Ferrer	EBM Cavall Fort (Sant Cugat)	Maestra Infantil	X
				Ivan Fabre	EBM Gràcia (Barcelona)	Maestro Infantil	X
				Silvia Majoral	CEIP Parc del Guinardó (Barcelona)	Maestra Infantil	X
				Teresa Ribes	CEIP Mare de Déu de la Muntanya (Esparraguera)	Maestra Infantil	X
				Calitx Vallvé	CEIP Coves de Cimany (Barcelona)	Maestro Infantil	X
Maria Vinuesa	CEIP J.Salvat Papasseit (Mollet)	Maestra Infantil	X				

Información sobre los foros NAVARRA:

C.A.	Número de foro	Fecha de realización	Lugar de realización	Nombre del personal educativo convocado	Centro donde trabaja	Cargo/Función	Asistencia al foro (marcar con una X)
NAVARRA	1	26-4-06	CAP Pamplona	Ma. Dolores Echazarreta	C.P. San Jorge	Tutora 2º ciclo	X
				Immaculada Lopez	Santa Teresa de Jesus	Tutora 2º ciclo	X
				Estefanía Valencia	CP Nicasio Landa	Tutora 1º ciclo	X
				Maite Echabaro	Escuela Infantil Donibane	Tutora 1º ciclo	X
				Isabel Oses	CP. San Juan la Cadena	Tutora 2º ciclo	X
				M. Carmen Varea	CP San Juan la Cadena	Tutora 2º ciclo	X
				Joaquin Escaray	CP San Juan la Cadena	Tutora 2º ciclo	X
				Jose Ignacio Ayerga	CP San Juan la Cadena	Tutora 2º ciclo	X
	2	26-4-06	CAP Pamplona	Yolanda Gurrea	CP. Lorenzo Goika	Tutora 2º ciclo	X
				Imma Larrazabal	Ceip sanducelai	Tutora 2º ciclo	X
				Conchi Arregui	CP San Donato	Tutora 2º ciclo	X
				Maite Labalde	CEIP Motilva	Tutora 2º ciclo	X
				Maite Lopez	CP San Francisco	Tutora 2º ciclo	X
				Saioa Jimenez	CP San Francisco	Tutora 2º ciclo	X
Mertxe Sola				CAP Pamplona	Asesora profesorado	X	

2.2. Anexos fase prospectiva

Protocolo: establecimiento de contacto e informaciones

INDICACIONES

1. Presentación

- 1.1. Contacto previo: Pilar i Xavier envían la síntesis del proyecto.
- 1.2. Al hacer el contacto, cada grupo de investigación (FPT y UAB) recuerda la ruta de contactos pertinente – Pilar o Xavier –. Seguidamente, se hace mención al envío de la síntesis del proyecto y a sus aspectos más relevantes.

2. Objetivos del primer contacto

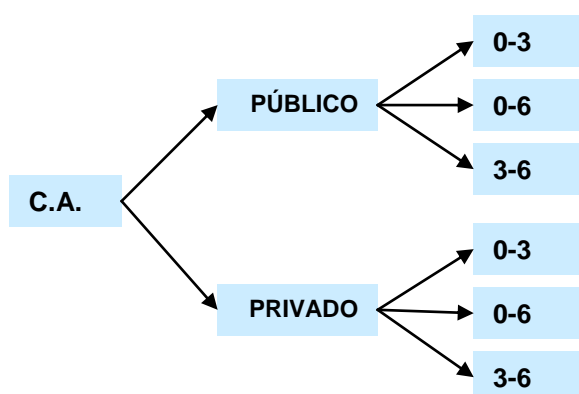
- 2.1. Pedir **base de datos** para configurar la muestra. Es **imprescindible** que en la base de datos aparezca la lista de centros de Educación Infantil de la Comunidad Autónoma con la siguiente información:

1. Dirección del centro
2. Carácter: público o privado
3. Ciclos de enseñanza que se imparten:
 - Primer ciclo (0-3)
 - Primero y segundo ciclo (0-6)
 - Segundo ciclo (3-6) y primaria y/o secundaria

De manera **opcional** también podría aparecer la siguiente información:

4. Tipo de privacidad: privado o privado concertado.
5. Titularidad del centro: municipal, de la diputación, o del gobierno de la Comunidad Autónoma.
6. Tamaño del centro: nº de unidades grupo-clase, nº de maestros o educadores

Los muestra de **centros** cada Comunidad quedará clasificada según los criterios que se ilustran en el siguiente esquema:



2.2. Comentar que para realizar las entrevistas necesitamos identificar a 10 informantes clave de cada C.A.:

- 1 representante de la Administración Educativa
- 3 representantes de entidades de formación continua
- 1 representante de la principal asociación profesional
- 1 representante del principal sindicato
- 4 representantes de Centros de Ed. Infantil representativo

Consultar qué estrategia consideran ellos que sería más factible para identificar a estos informantes clave: que ellos nos dieran algunos nombres o bien que nosotros los eligiéramos al azar o bien si podrían darnos algún contacto para que nos ayudara en este tema.

2.3. Consultar la posibilidad de **canalizar la investigación** a través de la **Administración Educativa**.

- Informar de que se dispondrá de una **página web de la investigación**, donde se podrán contestar los cuestionarios.
- Consultar si es posible **establecer un link** entre la página de la administración y la propia web.
- Comentar la necesidad de presentar la investigación a través de una **carta de presentación** (timbrada o digital) por parte de la Administración Educativa a las posibles personas encuestadas/entrevistadas.
- Ofrecer la posibilidad de **incluir el logo** de la Administración Educativa en la página web.

2.4. Realizar la **entrevista de contacto inicial** a partir del documento adjunto.

- La entrevista se puede realizar en un segundo contacto haciendo un envío previo de las informaciones a tratar
- Pedir **permiso** para grabar **la entrevista**.

3. Recomendaciones

3.1. Recordar que las informaciones se deben centrar en el **periodo 2001-2004**.

3.2. Detectar la **terminología adecuada** según corresponda en cada CCAA e incorporarla en el desarrollo de la entrevista de contacto inicial.

3.3. Es importante tener claro de que informaciones se dispone previamente para hacer énfasis en la entrevista de contacto inicial en aquellos aspectos de los que no se ha podido obtener información.

Comunidad Autónoma de _____

Entrevista en profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales del sector de la Educación Infantil sobre la Formación Continua del sector (periodo 2001-2004)... (modificar según convenga)

IDENTIFICADOR ENTREVISTA:

Introducción

Entrevistado/a: (indicar nombre completo de la persona)

Centro donde trabaja: (indicar organización a la que pertenece y describir brevemente en qué consiste su actividad principal)

Cargo/Función: (indicar a qué se dedica la persona entrevistada)

Justificación: (explicar porqué se ha seleccionado a esta persona como agente clave)

Fecha y lugar de realización de la entrevista: (detallar)

Información de interés: (incluir –si procede- información a tener en cuenta del contexto, clima de la entrevista, detalles circunstanciales....)

A. Alcance de la Formación Permanente²³⁷:

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)
3. **(Escribir...)**
(Escri 2....)

B. Oferta formativa:

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)
3. **(Escribir...)**
(Escri 2....)
4. **(Escribir...)**
(Escri 2....)

C. Financiación:

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)

²³⁷ El orden de los apartados que aquí aparece es el mismo que el del guión de la entrevista. No obstante, si habéis seguido otro orden, podéis modificarlos vosotras mismas para adaptarlo al orden “real” de la entrevista, utilizando el mismo formato que os sugerimos.

D. Cultura:

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)
3. **(Escribir...)**
(Escri 2....)
4. **(Escribir...)**
(Escri 2....)

E. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente:

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)
3. **(Escribir...)**
(Escri 2....)
4. **(Escribir...)**
(Escri 2....)

F. Sistemas de evaluación de la formación continua utilizados por los centros que ofrecen formación permanente:

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)
3. **(Escribir...)**
(Escri 2....)
4. **(Escribir...)**
(Escri 2....)

G. Incidencia de la formación permanente:

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)
3. **(Escribir...)**
(Escri 2....)
4. **(Escribir...)**
(Escri 2....)

H. Valoración final del sector de la educación infantil

1. **(Escribir aquí pregunta uno en letra Arial, negrita y tamaño 8)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 1 en letra Arial, normal y tamaño 8)
2. **(Escribir aquí pregunta dos en letra Arial...)**
(Escribir aquí la respuesta a la pregunta 2....)
3. **(Escribir...)**
(Escri 2....)
4. **(Escribir...)**
(Escri 2....)

FOROS: TABLA DE APOYO PARA EL VOLCADO DE LA INFORMACIÓN

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:	
A. Alcance de la Formación Permanente	¿En el sector de la educación infantil, quién participa en la formación permanente?	- ¿Qué edad y género tiene el personal educativo que participa?	
		- ¿Existen diferencias según las categorías profesionales?	
		- ¿Existen diferencias en la participación según el ciclo en el que imparte su enseñanza el personal educativo?	
		- ¿Y según el tipo de contrato ?	
		- ¿Y según el centro educativo en el que trabaja? Financiación Ubicación Nº de grupos-clase Nº de personal educativo Ciclos Titularidad	
		- ¿Los cambios laborales son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido?	
		- ¿La antigüedad en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente?	
	¿Esta participación es suficiente? ¿Y equitativa?		
	¿Consideran que la oferta pública es suficiente y adecuada?		
	Otras cuestiones		

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
B. Cultura de la formación permanente del sector	¿Hay tradición de formación permanente en el sector?	
	¿Podrían señalar algunos elementos culturales propios de la formación permanente en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe una filosofía de fondo clara e identificable? - ¿Qué principios y valores se intuyen como propios de la cultura de la formación permanente del sector? ¿Son pertinentes?
	¿Cuál ha sido la evolución de la formación permanente en el sector en los últimos cursos académicos?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ha variado la presencia de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector? En ambos casos, la presencia actual es pertinente?
	¿Qué imagen tiene la formación permanente del sector?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es fácilmente identificable la formación permanente del sector? - ¿Se pone énfasis en determinados elementos identificadores (logotipos, encuentros profesionales, materiales y publicaciones, etc.)?
	¿Cómo valoran la formación permanente los agentes implicados en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de creencias existen sobre la formación permanente del sector? - ¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil?
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
C. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente	¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector?	<ul style="list-style-type: none"> - De los siguientes factores, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector? - Factores referentes a las características del trabajador para la formación permanente <ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones para la F. permanente - Tiempo disponible - Experiencias previas - Otros¿? - Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Incentivos - Existencia de turnos - Información sobre la oferta - Apoyo de los compañeros - Estabilidad laboral - Antigüedad - Presencia de la innovación en el centro - Otros¿? - Factores referentes a las características de la entidad ofertante <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Duración - Flexibilidad en la oferta - Adaptación de la formación - Coste - Canales de información - Contenido de la oferta - Otros¿? - De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario modificar de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? - ¿Qué elementos mantendrían? ¿Qué elementos nuevos introducirían?
	¿Qué motivaciones tiene el personal educativo para participar en formación permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - Las motivaciones que se plantean ¿son adecuadas y suficientes?
	Los que no participan, ¿por qué?	
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
D.Transferencia de la formación permanente	<p>¿La formación permanente que se recibe es útil para el puesto de trabajo (es transferible a las acciones del personal educativo en su centro)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos son transferibles al puesto de trabajo? - ¿Qué se aplica? ¿En qué tareas? ¿Con qué frecuencia? - ¿Las acciones formativas se ajustan a los problemas reales profesionales? 	
	<p>¿Incide en la calidad de la educación que reciben los niños?</p>	
	<p>Otras cuestiones</p>	

ELEMENTOS:			COMENTARIOS:
E. Incidencia	¿Cómo os afecta la formación permanente en vuestro día a día?	- ¿En que incide y de qué manera?	
	A nivel personal	- Crecimiento personal - Desarrollo cultural - Mejora de las relaciones sociales	
	En tu intervención en el centro educativo	- Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios - Mejora de las relaciones con los compañeros - Introducción de innovaciones - Promociones	
	En las posibilidades de mejora en el mercado laboral	- Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios	
	¿Este nivel de incidencia es adecuado?	- ¿Cómo podría ampliarse esta incidencia o ser más adecuada?	
	Otras cuestiones		

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
F. Retos del sector de educación infantil	¿Cuáles son las principales problemáticas de la formación permanente del sector de la educación infantil?	- Ejemplos de problemáticas: infraocupación, privatización, desregulación.
	¿Qué estrategias pueden contribuir a su mejora?	- Ejemplos de estrategias: en referencia a la organización, financiación, apoyo de los centros...
	Otras cuestiones	

3. Anexos del contexto de la educación infantil

3.1. Fichas ocupacionales de profesionales de ed. infantil

Educador infantil

Su tarea es diseñar y desempeñar la función educativa en la formación integral de los niños, cuidando del orden, seguridad...

Unidades de competencia:

- Programar y evaluar los procesos educativos y de atención a la infancia.
- Preparar, desarrollar y evaluar las actividades destinadas al desarrollo de hábitos de autonomía y a la atención de las necesidades básicas.
- Preparar, desarrollar y evaluar los proyectos educativos, tanto formales como no formales.

Entorno laboral:

- **Ámbito profesional:** en el área de la educación, realiza su desarrollo profesional en centros de Educación Infantil. Mantiene relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro y una relación de colaboración con el equipo educativo del centro. Mantiene relación de superioridad jerárquica con los asistentes infantiles y auxiliares.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Técnico superior en Educación Infantil.
- Maestro.

Formación asociada:

- Formación específica en actualización de metodologías docentes, atención a la diversidad...

Cambios y características de la ocupación:

- En esta categoría se agrupan personas de diversas procedencias formativas, que han realizado un proceso de habilitación para poder continuar su ocupación.
- Tiene tendencia al estancamiento y disminución progresiva en esta categoría.

Técnico especialista

Su tarea es auxiliar al grupo de niños, está al cuidado del orden, desarrollo, entretenimiento, alimentación, aseo...

Unidades de competencia:

- Auxiliar al profesorado en las tareas que le encomiando de atención a los niños.
- Cuidar del orden y seguridad de los niños.
- Entretener, alimentar, asear y atender las necesidades no lectivas.

Entorno profesional:

- Ámbito profesional: en el área de educación, en centros infantiles públicos, privados y concertados, ludotecas, centros cívicos, recreo infantil...

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Asistente infantil.

Formación asociada:

- Corresponde a la formación profesional en la especialidad de jardín de infancia. Formación específica en atención temprana, interculturalidad, primeros auxilios...

Cambios y características de la ocupación:

- Tiene como objetivo auxiliar a los niños en sus necesidades no lectivas.

Personal auxiliar

Ejercer las labores que se les encomiendan en el centro sin poseer una cualificación específica, realiza tareas de cocina y limpieza.

Unidades de competencia:

- Auxiliar en las tareas de cocina y alimentación de los niños del centro.
- Auxiliar en las tareas de limpieza e higiene de los niños del centro.

Entorno profesional:

- Ámbito profesional: en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas o concertadas. Dependen del equipo directivo del centro.

Formación asociada:

- No requiere formación inicial. No requiere dedicación lectiva a los niños pero trata y asiste a los niños en algunas de sus necesidades de higiene y alimentación, así que requiere formación en primeros auxilios, alimentación infantil y formación en entretenimiento y ocio.

Cambios y características de la ocupación:

- No están todo el día en el centro, especialmente en las horas de comedor. Podría estar en aumento por la tendencia de muchos centros a ampliar la franja horaria de atención a los niños.

Asistente infantil

Su tarea es auxiliar en el aula. Da apoyo a técnicos y profesores.

Unidad de competencia:

- Cuidar el orden y seguridad de los niños.
- Entretener, alimentar, asear y atender las necesidades no lectivas de los niños.

Entorno profesional:

- Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. Realizará su desarrollo en centros educativos públicos, privados o concertados. Depende jerárquicamente del equipo docente del centro.

Ocupación y puestos de trabajo relacionados:

- Técnico especialista

Formación asociada:

- No requiere formación inicial. Formación específica en atención temprana, nuevas tecnologías, primeros auxilios...

Pedagogo

Su tarea es asesorar pedagógicamente al equipo docente y seguir la evolución educativa de los niños del centro.

Unidades de competencia:

- Asesorar, orientar e informar al equipo educativo en materia técnico pedagógico:
 - Elaboración del proyecto educativo individual según la evaluación pedagógica inicial.
 - Elección de centros escolares y apoyos extraescolares.
 - Elaboración, seguimiento y evaluación de documentos que tengan un contenido educativo.
- Evaluar, diagnosticar y realizar las intervenciones pedagógicas necesarias con los niños.
 - Realizando el seguimiento de la evolución educativa y escolar de los niños a través de los equipos educativos.
 - Coordinando las intervenciones de los profesores de apoyo o logopedas.

Entorno profesional:

- **Ámbito profesional:** en el área de la educación, en empresas públicas, privadas o concertadas. Mantiene subordinación respecto al equipo de dirección del centro y relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Psicólogo.
- Psicopedagogo.
- Logopeda.
- Asistente social.

Formación asociada:

- Licenciado en pedagogía. Formación específica: atención a la diversidad, resolución de conflictos...

Cambios y características de la ocupación:

- Su presencia en los centros de Educación Infantil en la enseñanza privada es minoritaria. Es una figura utilizada por los centros para darles prestigio.

Psicólogo

Su tarea es evaluar, intervenir y asesorar para la resolución de problemas que afectan a los niños del centro, trabajando con los profesores y las familias.

Unidades de competencia:

- Evaluar, intervenir, investigar y asesorar en los problemas psicológicos que afecten a los niños.
- Trabajar en grupo y de forma cooperativa, con los profesores del centro, para la resolución de problemas.

Entorno profesional:

- Ámbito profesional: tanto en la Administración pública, en la empresa privada o mediante el libre ejercicio profesional. En el sector de la educación, tanto en empresas públicas, privadas o concertadas. Mantiene relación de subordinación respecto al equipo de dirección y relación de colaboración con el equipo educativo.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Pedagogo.
- Psicopedagogo.
- Logopeda.
- Asistente social
- Médico.

Formación asociada:

- Licenciado en Psicología. Formación específica en psicología infantil, atención a la diversidad, resolución de conflictos.

Cambios y características de la ocupación:

- No suelen formar parte de la plantilla, su vinculación con el centro, si la tiene, es de algunas horas a la semana.

Subdirector

Su función es auxiliar al director y sustituirle en caso necesario.

Unidades de competencia:

- Proponer al director las medidas técnicas y administrativas que crea necesarias, en base a sus observaciones.
- Colaborar en la elaboración y fijación del plan anual de trabajo y para la cualificación del personal, sometiendo sus iniciativas a consideración del director.
- Supervisar la labor- técnico docente y suscribir instrucciones generales para el personal de acuerdo con el director.
- Ejercer por delegación las funciones que correspondan al director.

Entorno profesional:

- Ámbito profesional: su actividad profesional la ejercerá en el área de educación, en empresas públicas, privadas o concertadas.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Director gerente
- Director pedagógico

Función asociada:

- No precisa de formación inicial, la formación específica recomendable es la misma que la de director.

Cambios y características de la ocupación:

- Se trata de una categoría que apenas existe porque no se dan centros grandes en esta etapa.

4. Anexos de los resultados

4.1. Anexos datos encuestas

