

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

Dpto. Didáctica y Organización Escolar

Didaktika eta Eskola Antolakuntza Saila

TESIS DOCTORAL

*Los centros de apoyo a la formación  
e innovación del Sistema Educativo en la  
Comunidad Autónoma Vasca (Berritzegune).*

- - -

*Análisis de los puestos de trabajo  
desde el punto de vista de sus profesionales.*

Javier Monzón González

Director: José Ramón Orcasitas García

Donostia, Diciembre de 2008



*Los centros de apoyo a la formación e innovación del Sistema Educativo en la Comunidad Autónoma Vasca (Berritzegune). Análisis de los puestos de trabajo desde el punto de vista de sus profesionales.*

*Javier Monzón González*

*Director: José Ramón Orcasitas*

*Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea*

---

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
---------------------------	---

**Parte I**

---

**CAPÍTULO 1. LA ASESORÍA Y EL ROL DEL ASESOR DEL BERRITZEGUNE**

1.1. El desarrollo del concepto de asesoramiento. ....	11
1.2. Modelos de asesoría. ....	19
1.2.1. Los modelos de asesoramiento según qué o a quién se asesora. ....	20
1.2.2. Los modelos de asesoramiento en función de la demanda. ....	21
1.2.3. El modelo de asesoramiento en función de la relación asesor-asesorado .....	21
1.2.4. Los modelos de asesoramiento en función del carácter ideológico .....	23
1.3. El asesoramiento y algunos conceptos afines .....	28
1.3.1. La innovación educativa: el objetivo del asesoramiento. ....	30
1.3.2. La organización escolar y el currículum: los contenidos del asesoramiento. ....	37
1.3.3. La formación permanente del profesorado: algunos enfoques metodológicos del asesoramiento .....	44
1.3.4. El asesoramiento interno en el centro escolar: la evolución paralela de la orientación escolar .....	54
1.4. A modo de síntesis. ....	61
1.4.1. Algunos dilemas, no del todo incompatibles, alrededor del asesoramiento en los Berritzegune. ....	62
1.4.2. Algunas claves para pensar, redefinir y evaluar la acción asesora en los Berritzegune. ....	66

**CAPÍTULO 2. LOS SERVICIOS DE APOYO EN NUESTRO ENTORNO**

2.1. Los servicios de apoyo en el Estado Español. ....	77
2.2. Los servicios de apoyo institucionales en la comunidad autónoma vasca. ....	86
2.3. Desarrollo de los Servicios de Apoyo en la Comunidad Autónoma Vasca en la actualidad: los Berritzegune. ....	97
2.4. Situación actual y últimos cambios. ....	108
2.5. Estudios recientes realizados sobre el tema. ....	112
2.5.1. Evaluación de los servicios de apoyo externos a la integración 1992 .....	112
2.5.2. Comisión de evaluación 2004 .....	113
2.5.3. Evaluación de los Berritzegune desde el punto de vista de los usuarios. CIDEDEC 2005 .....	113
2.5.4. Tesis doctorales .....	115
2.6. Algunas pistas para nuestra investigación. ....	117

### **CAPÍTULO 3. EL ANÁLISIS Y LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS BERRITZEGUNE**

3.1. La descripción y el análisis de puestos de trabajo de los Berritzegune. ....	122
3.1.1. La descripción de puestos de trabajo de los Berritzegune .....	126
3.1.2. Las especificaciones del puesto de los puestos de trabajo de los Berritzegune .....	144
3.1.3. El análisis de puestos de trabajo de los Berritzegune .....	149
3.2. Algunas propuestas para el posterior análisis de puestos de trabajo en los Berritzegune. ....	151

## Parte II

### **CAPÍTULO 4. DISEÑO, PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

4.1. Objetivos del estudio .....	157
4.2. Diseño del estudio .....	157
4.2.1 Descripción del contexto del estudio .....	157
4.2.2 Diseño del estudio .....	160
4.3. Sujetos del estudio .....	166
4.4. Instrumentos de recogida de datos .....	170
4.4.1 Los cuestionarios utilizados .....	171
a) Cuestionario a cada uno de los profesionales de Berritzegune .....	172
b) Cuestionario para la valoración de cada perfil profesional .....	173
4.5. Proceso de recogida y análisis de datos .....	175
4.5.1 Datos recogidos .....	176
4.5.2 Análisis cuantitativos realizados .....	176
4.5.3 Análisis cualitativos realizados .....	180
4.5.4 Presentación y análisis de datos .....	195
4.6. Criterios de calidad del estudio .....	196

### **CAPÍTULO 5. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

5.0 Introducción al capítulo .....	203
5.1 Presentación y análisis de los datos por perfiles .....	207
5.1.1 Directores .....	207
a) Presentación de los datos de los Directores .....	207
b) Análisis de los datos de los Directores .....	223
5.1.2 Asesores de Etapa .....	226
a) Presentación de los datos de los Asesores de Etapa .....	226
b) Análisis de los datos de los Asesores de Etapa .....	254
5.1.3 Responsables de Programa .....	259
a) Presentación de los datos de los Responsables de Programa .....	259
b) Análisis de los datos de los Responsables de Programa .....	279
5.1.4 Asesores de Programa .....	284
a) Presentación de los datos de los Asesores de Programa .....	284
b) Análisis de los datos de los Asesores de Programa .....	312
5.1.5 Asesores de Área .....	317
a) Presentación de los datos de los Asesores de Área .....	317
b) Análisis de los datos de los Asesores de Área .....	350
5.1.6 Asesores de Necesidades Educativas Especiales .....	357
a) Presentación de los datos de los Asesores de NEE .....	357

---

**Índice**

b) Análisis de los datos de los Asesores de NEE .....	384
5.1.7 Secretarios-documentalistas .....	390
a) Presentación de los datos de los Secretarios-documentalistas .....	390
b) Análisis de los datos de los Secretarios-documentalistas .....	403
5.1.8 Asesores-Técnicos .....	405
a) Presentación de los datos de los Asesores-Técnicos .....	405
b) Análisis de los datos de los Asesores-Técnicos .....	417

**CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES, PROPUESTA DE MEJORA DE LOS  
SERVICIOS DE APOYO Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

6.1. Conclusiones generales .....	422
6.2. Propuesta de mejora de los Berritzegune .....	432
6.2.1. Ideas para el rediseño de un servicio de apoyo a la escuela. ....	432
a) Características del servicio .....	433
b) Profesionales del servicio.....	434
6.3. Limitaciones de este estudio .....	439

<b>Bibliografía</b> .....	443
---------------------------	-----

---

<b>Índice de Anexos</b> .....	CD
-------------------------------	----

---

Anexo 0	Plantilla de los Berritzegune de la CAPV y encuestas recibidas
Anexo 1	Cuestionario a cada uno de los profesionales de Berritzegune
Anexo 2	Cuestionario para la valoración de cada perfil profesional
Anexo 3	Cuestionarios recogidos de los profesionales de los Berritzegune
Anexo 4	Cuestionarios recogidos de los directores de los Berritzegune
Anexo 5	Datos de los análisis cuantitativos SPSS
Anexo 6	Tablas de vaciado de información NUDIST
Anexo 7	Documentos para el análisis NUDIST
Anexo 8	Matrices de presentación de datos cualitativos.







## INTRODUCCIÓN

---

No se entra en la filosofía como en el seminario, con un credo por espada y una vía única por destino. ¿Se trabaja sobre Platón, Epicuro, Descartes, Spinoza, Kant, Hegel o incluso Husserl? ¿Sobre la estética, la política, la moral, la epistemología y la metafísica? ¿Se dedica uno a la enseñanza, a la elaboración de una obra, a la investigación, a la cultura? Tanto da, es indiferente. Ya que, en una disciplina como esta, sólo importa la intención: elevar el pensamiento, contribuir al interés común o bien unirse a una escolástica que no tiene más objeto que la auto reproducción de elites estériles –lo que convierte a la Universidad en una secta. Muriel BARBERY. *La elegancia del erizo*.

### ***Algunas consideraciones previas:***

1. Desde mi incorporación al departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad del País Vasco para trabajar, primero en el equipo ERRAZTUZ, coordinado por el profesor José Ramón Orcasitas y, posteriormente, como profesor en la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Gipuzkoa he tenido la oportunidad de colaborar activamente con la realidad del Sistema Educativo.

La experiencia previa en el campo de la educación social me ofreció, entre otras cosas, una perspectiva muy interesante sobre el trabajo con jóvenes que ha sido muy valiosa en mi desarrollo profesional. De hecho esta actividad profesional es la que orienta la formación inicial como pedagogo y desemboca en el trabajo de diseño e impartición de formación para monitorado de tiempo libre en la Fundación EDE en Bilbao. De aquí paso a trabajar, en esta misma fundación, en gestión de proyectos de formación de profesorado para los planes de formación permanente de profesorado (IRAPREST y GARATU) de la Consejería de Educación del Gobierno Vasco y de aquí a la Universidad del País Vasco.

Algunas de los planes de formación en los que he participado (los planes de formación de profesorado, las actividades de formación-asesoramiento organizadas para los profesionales de los Centros de Orientación Pedagógica, la intervención en centros escolares en el marco del Plan Intensivo de Formación de la reforma LOGSE, el programa de formación anticipada de equipos coordinadores de etapa para la implantación de la ESO y los cursos de especialización-habilitación en Pedagogía Terapéutica) han sido determinantes en mi trayectoria por dos motivos.

El primero de ellos es porque han supuesto formaciones a profesionales del sistema escolar en sus puestos de trabajo durante periodos largo de tiempo. Esto hace que la convivencia con ellos durante la formación genere un conocimiento valioso de la realidad escolar difícil de abordar desde el trabajo cotidiano de la universidad. Y segundo, porque estos trabajos los hemos realizado en equipo, lo

cual ha supuesto una oportunidad inmejorable de reflexión sobre la práctica, aprendizaje desde el acompañamiento y crecimiento personal en equipo. Han sido mis compañeros de trabajo los que me han demostrado que es posible formarse y profesionalizarse en un modelo democrático y de equidad.

Desde entonces, vengo alternando mi docencia con la participando en distintos planes de formación y asesoría a centros escolares, equipos docentes y centros de formación de profesorado e intento concebir mi tarea como un profesional que debe comprometerse con la práctica aportando y alimentándose de la cotidianidad, pensando la práctica y practicando lo que pienso en equipos en los que vivo y maduro.

2. El estudio de los profesionales de una institución es complicado, aun más si cabe, el estudio de los Berritzegune o centros de apoyo a la formación e innovación del Sistema Educativo en la Comunidad Autónoma Vasca.

Una mirada distanciada desde la legislación o desde la literatura especializada no da más que un reflejo de una realidad compleja, dinámica y en constante ajuste. El diverso entramado de personas, bagajes, realidades, y cambios sociales y políticos hace que la fotografía que pretendo tenga una doble dificultad.

Por una parte la dificultad de presentarla de manera estática, no sólo por la complejidad sino porque durante el largo proceso de elaboración de este estudio se han dado cambios sustanciales en la institución y, por otra parte, la dificultad de explicar los entramados que hacen comprenderla como lo que es: una red de relaciones e informaciones oficiales e informales. Más aun cuando la plantilla proviene, en su mayoría, de comisiones de servicio y está en proceso estabilización.

También quiero añadir, ligado a esta realidad cambiante, que el conocimiento que tenemos de los centros y profesionales proviene del estudio de su legislación, del bagaje científico que nuestra comunidad ha recogido por escrito y, además, de nuestra experiencia, de nuestras vivencias en el trabajo en centros escolares y del acompañamiento a asesores de Berritzegune, en momentos de trabajo y en momentos informales. Es complicado sistematizar toda esta información pero me ha ayudado a completar un puzzle que nos da cierto criterio para intervenir y opinar, eso sí, con respeto. Por eso este estudio incluye informaciones difíciles de escribir, categorizar y justificar.

3. También tengo que reconocer, al inicio de este texto, la dificultad propia de recoger al colectivo femenino estudiado desde un modo de escribir que lo incluya. La mayor parte del texto está escrito en un '*falso masculino genérico*', es decir, he

querido incluir a las asesoras también bajo la denominación 'asesores' y a las directoras en la denominación 'directores' aun a sabiendas de su mayoría dentro del colectivo y de que esta práctica tan habitual las invisibiliza y asigna poder simbólico a lo masculino. Terminando la redacción de esta tesis hemos recibido el documento: "*Guía para el uso no sexista de la lengua castellana y de imágenes en la UPV/EHU*". Aun me queda mucho por aprender, también en esto.

### **Objeto y tema de estudio:**

En el curso 2001-2002 una demanda para diseñar y desarrollar la evaluación de los perfiles de los profesionales que trabajan en los servicios de apoyo al sistema escolar en la comunidad autónoma vasca (los BERRITZEGUNE, Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa, y los CEIDA, Centros de apoyo a la educación medioambiental -que no hemos incluido en la tesis-) nos ofreció la oportunidad de acercarnos de otra manera al mundo de los servicios de apoyo al sistema educativo y a sus profesionales. El reto era elaborar una encuesta que permitiera obtener el máximo de información sobre el trabajo que desarrollaban así como las propuestas de mejora de los perfiles profesionales que trabajaban en estos centros.

Ese trabajo es el embrión de esta tesis doctoral donde pretendemos analizar el trabajo de los profesionales de los Berritzegune desde la información que, todos los asesores y directores de los Berritzegune de la Comunidad Autónoma Vasca, nos han dado acerca de su trabajo.

En este sentido los objetivos de esta tesis se dividen en dos apartados:

#### **En el plano descriptivo y analítico:**

- 1) Analizar las prácticas profesionales a partir de la descripción y valoración hechas por los propios profesionales sobre el desempeño de las funciones propuestas para su trabajo.
- 2) Analizar el pensamiento (ideas previas, creencias, proyecciones...), acerca de lo que debería ser el puesto que ocupan estos profesionales, tanto de los propios profesionales como de los directores de los Berritzegunes.

#### **En el plano propositivo:**

- 3) Presentar algunas mejoras basadas en el criterio de los asesores y directores de Berritzegune.
- 4) Elaborar una propuesta de cambios para la red de centros de asesoramiento del País Vasco.

### ***Breve presentación de la tesis por capítulos.***

Presentaremos a lo largo de la **PARTE I** el marco teórico conceptual que soportará el estudio empírico posterior.

Teorizar el sentido y la tarea de los perfiles profesionales que trabajan en *los centros de apoyo a la formación e innovación del Sistema Educativo en la Comunidad Autónoma Vasca (Berritzegune)* supone abarcar un amplio campo semántico que va desde el desarrollo del concepto de asesoría en educación hasta la función del sistema escolar en la sociedad actual.

Somos conscientes de la amplitud del tema y de la limitación que se deriva de plasmar en este trabajo el entramado de los servicios de apoyo en una realidad cambiante y compleja. Posiblemente dejemos algún tema aparcado y focalicemos nuestra atención en otros pero, de cualquier manera, entendemos que, con esta investigación, abrimos una puerta.

El desarrollo teórico lo haremos en base a tres capítulos: uno centrado en el asesor y su papel en los Berritzegune, un segundo que explica el desarrollo de los servicios de apoyo en nuestro entorno y un tercero sobre el análisis y la descripción de los puestos de trabajo. Vayamos por partes.

De los perfiles que trabajan en los Berritzegune el del asesor ha sido el que más nos ha interesado y sobre el que hemos hecho pivotar el primer núcleo importante de la tesis. Además de estos profesionales encontramos también a secretarios-documentalistas y directores. De esta manera hemos disertado en ***el primer capítulo*** sobre ***la asesoría en educación y el rol del asesor*** ya que es el que da sentido y tarea al servicio.

Los secretarios-documentalistas y los directores serán analizados en la segunda parte desde sus funciones de apoyo técnico a la función asesora, los primeros, y como responsables del servicio de asesoramiento, los segundos.

Comenzaremos por el concepto de asesoramiento y su desarrollo a lo largo de los últimos años. Analizaremos como ha evolucionado y en qué tipologías lo han clasificando distintos autores. Estos modelos nos han servido de referente para hacer una opción por un modelo de asesoría concreta.

A continuación, siendo la asesoría una de las herramientas más utilizadas en la implantación de las reformas educativas a partir de los años 60 hemos relacionado este concepto con otros afines con los que, a nuestro parecer, tiene estrecha relación. Hemos asociado el objetivo del asesoramiento a la innovación educativa ya que suele

ser la meta prioritaria. La organización escolar y el currículum serían el contenido nuclear sobre el que principalmente se asesora y hemos puesto en paralelo los distintos modelos de formación del profesorado con los enfoques metodológicos del asesoramiento ya que, en ellos, se explicita la concepción de lo que es la escuela y la participación del profesorado y del personal encargado de la formación, en este caso el asesor.

Hemos finalizado el primer capítulo con una síntesis en la que presentamos algunos dilemas en torno al concepto de asesoría y algunas claves que nos permiten pensar en qué modelo de asesoría y que funciones pueden resultar relevantes al definir y evaluar la acción asesora.

***El segundo capítulo*** representa un análisis de la realidad de ***los servicios de apoyo a la escuela en nuestro entorno***.

En los tres primeros apartados presentamos el desarrollo los servicios de apoyo en el Estado Español y en la Comunidad Autónoma Vasca para finalizar con la descripción del proceso de creación de los actuales servicios de apoyo a la innovación escolar, Berritzegune, y su situación actual incluidas las últimas modificaciones propuestas para el curso 2007-2008.

Hemos recogido también en este capítulo segundo otros estudios e investigaciones realizadas en el País Vasco y algunas reseñas de tesis doctorales sobre el objeto de estudio de esta tesis de manera que nos ayuden a recoger algunas claves relevantes para el posterior análisis de la PARTE II.

***El tercer capítulo*** está dedicado al ***análisis y descripción de puestos de trabajo*** en los Berritzegune.

En primer lugar hemos recopilado información sobre cómo se describen y cómo se da el proceso de análisis de puestos de trabajo desde la perspectiva de los Recursos Humanos.

Posteriormente presentaremos el organigrama de los Berritzegune y, a continuación, cómo y desde dónde se describen sus puestos de trabajo, sus funciones y especificaciones para terminar con una recopilación de ideas que nos facilite el posterior estudio.

La **PARTE II** expone el desarrollo de la investigación que hemos realizado y comienza, en el **capítulo cuarto**, con ***la descripción y características del estudio***.

Esta tesis parte, como decíamos, de la demanda y del posterior informe que, a petición de la Consejería de Educación del Gobierno Vasco, realizamos para describir la situación de los Berritzegunes de la Comunidad Autónoma Vasca así como la información particular acerca de cada uno de los perfiles profesionales de los Berritzegune con el objetivo de establecer unos criterios de evaluación de los puestos de trabajo.

El estudio fue elaborado por la Comisión de Evaluación creada a tal efecto (compuesta por José Ramón Orcasitas de la Universidad del País Vasco, Agurtzane Martínez de la Universidad de Mondragón y Josu Solabarrieta de la Universidad de Deusto) y en cuyo proceso de tratamiento de datos y elaboración de los informes participamos Arkaitz Lareki, Iker Laskibar y Javier Monzon de la Universidad del País Vasco.

El objetivo de este estudio era conocer de cada perfil profesional:

1. los datos “sociales” de las personas que las ocupan.
2. las funciones que realizan y el desempeño de las mismas.
3. las nuevas propuestas que hacen los profesionales.
4. las peticiones, requerimientos y exigencias de aptitud, actitud, formación en lo referido a las exigencias recogidas en el decreto que regula sus funciones.

Los datos eran recogidos desde:

1. la persona que ocupa el puesto (perfil).
2. su superior: el director del Berritzegune y jefes territoriales del Dpto. Educación.

Así pues, en la presentación del estudio haremos hincapié en la reelaboración de los datos para esta tesis. Hemos pretendido así ir un poco más allá de la demanda inicial (cuyo efecto ha sido una nueva reestructuración de los Berritzegunes) haciendo un análisis, a su vez, del propio modelo de asesoría y servicio de apoyo del Departamento de Educación. Si bien el informe elaborado para la Consejería de Educación está basado en la información particular de cada perfil y de cada Berritzegune (y CEIDA), hemos pretendido ahondar en esta tesis en el modelo de asesoría, de servicio y de red de apoyo al sistema educativo desde el Berritzegune exclusivamente.

De esta manera, la evaluación de cada perfil y centro está contrastada también con la evaluación del propio marco expuesto en el Boletín Oficial del País Vasco (BOPV).

Presentaremos primeramente los datos del estudio, la muestra, que se corresponde con toda la población de profesionales de los Berritzegunes. Presentaremos la metodología utilizada, el tratamiento de los datos, cuantitativos y cualitativos, así como la elaboración de conclusiones.

El **capítulo quinto** contiene básicamente **la presentación de los datos de los profesionales y el análisis de cada perfil** agrupado en:

- Directores
- Asesores de Etapa
- Responsables de programa
- Asesores de Programa
- Asesores de Área
- Asesores de Necesidades Educativas Especiales
- Secretarios-Documentalistas
- Asesores-Técnicos

Finalizaremos esta segunda parte con el **capítulo sexto** en el que presentaremos **las conclusiones generales, las propuestas de mejora para los servicios de apoyo y algunas limitaciones con las que nos hemos encontrado**.

Queremos contrastar la opinión de los profesionales con la realidad que conocemos y con la literatura científica de nuestra área. Expondremos nuestra opinión sobre los perfiles existentes, si cumplen la norma, su reformulación, en caso necesario, la creación de nuevos perfiles. También nuestra opinión acerca de la red de servicios de apoyo, su coordinación, su posible diseño, etc.

Para finalizar presentaremos la bibliografía utilizada en esta tesis y los anexos, que serán recogidos en un CD adjunto.

Esta tesis ha sido una gran oportunidad de aprendizaje y, a su vez, de transferencia de conocimiento entre el Sistema Educativo y la Universidad. Este trabajo nos ha ofrecido la oportunidad de conocer de cerca la opinión de los profesionales de los Centros de Renovación e Innovación (Berritzegune) de la Comunidad Autónoma Vasca y su pensamiento acerca de su trabajo. Este conocimiento nos es de gran ayuda en nuestra labor docente ya que supone una referencia del Sistema Educativo Vasco y podremos ajustar nuestro trabajo en la formación de profesionales.

En la misma medida este acercamiento supone, también, una oportunidad de intervención sobre la realidad en la medida que haremos una devolución de la conclusiones y propuestas al Departamento de Educación y a los profesionales implicados.



# PARTE I

## CAPÍTULO 1

### LA ASESORÍA Y EL ROL DEL ASESOR DEL BERRITZEGUNE



## **CAPÍTULO 1**

### **LA ASESORÍA Y EL ROL DEL ASESOR DEL BERRITZEGUNE**

---

#### **1.1. EL DESARROLLO DEL CONCEPTO DE ASESORAMIENTO**

Hemos encontrado el campo semántico más cercano al concepto nuclear de esta tesis, la asesoría, en el mundo del trabajo social donde surge para definir la prestación de servicios. Aun así, ya sabemos que ha sido en el terreno de la empresa donde ha encontrado su desarrollo más público en los últimos años.

En los años 70 se inician los procesos de reformas educativas en nuestro entorno y es entonces cuando empezamos a encontrar referencias de asesoramiento ligadas a procesos de innovación escolar y, como consecuencia de esto, se crea un nuevo espacio profesional que focaliza su acción en el apoyo externo a los centros educativos con el objetivo de dar respuesta a algunas de las necesidades que se plantean.

Es en el marco de estas reformas educativas, donde los servicios de asesoramiento surgen como necesidad de las administraciones públicas educativas con el objetivo de dinamizar el desarrollo del currículum. De manera que podemos encontrar su origen en el surgimiento y expansión de los Sistemas Educativos modernos y, como consecuencia, en su burocratización.

De hecho el creciente proceso, cada vez más patente, de escolarización de la población en edad obligatoria proyecta sobre la escuela una realidad, hasta ahora no percibida, de heterogeneidad que precisa de apoyos y hace emerger algunos perfiles profesionales especializados que amplían el campo.

Presentaremos algunas definiciones que nos ayuden a configurar la persona, sus funciones y la profesión.

**Cuando hablamos genéricamente sobre los asesores** estamos hablando de *“Agentes de cambio, asesores de disciplinas, coordinadores de programas, agentes de enlace, consultores, asesores, orientadores, formadores, supervisores, asesores psicopedagógicos, asesores de formación, formadores de formadores”* (MILES, SAXL Y LIEBERMAN, 1988, LIEBERMAN,1988).

La definición viene marcada por las tareas y aunque María del Mar Rodríguez Romero (1996) sintetiza diferentes tradiciones y propone el nombre de *“Agente de apoyo”* o el de *“asesor”* para los profesionales a los que dedicamos este trabajo, recoge algunas

denominaciones principalmente del mundo anglosajón donde la función asesora tiene un extenso recorrido teórico y práctico.

Los términos “**consult**” y “**advise**” son los más comunes a la hora encontrar el origen de la tarea, “*en ambos el significado combina tres ideas: considerar, deliberar, reflexionar, en relación con consejos, recomendaciones o sugerencias, con uno mismo o junto con otros.*”(1996, p. 18)

La diferencia entre estos dos términos se centraría en que el primer concepto (**consult**) proviene de aquellos perfiles externos a la empresa, la industria y la organización que son utilizados para recibir consejo y el segundo (**advise**) se usa para designar papeles y órganos administrativos dentro del Sistema Educativo en funciones que aquí corresponderían a la inspección. El primero es más utilizado en Estados Unidos y el segundo en Gran Bretaña.

La profesora Rodríguez Romero nos refiere a un tercer término “**support**” que “*alude a la idea de ayuda que conlleva la labor, y ha sido asignado a la estructura organizativa que sustenta la función Sistema Externo de Apoyo a la Escuela*” y también para denominar al agente que la desarrolla: *agente de apoyo*”. (1996, p. 18)

Louis (1981, pp.170-171) ha inventariado algunas definiciones que perfilan este espacio profesional aunque se refieran a los asesores como “**agentes de cambio**”:

- “*Un profesional que influye sobre decisiones innovadoras en una dirección considerada deseable por parte de la instancia (administración, institución...) a la que sirve.*
  
- *Un individuo perteneciente a una comunidad de producción de conocimiento (universidad), pero que opera más como un mediador-síntesis que como un generador de conocimiento.*
  
- *Individuo o grupo que actúa para cambiar el estatus de un sistema cliente de modo que sus miembros puedan aprender a realizar nuevas funciones.*
  
- *Individuo que ofrece su intervención externa definida como: a) ayuda al cliente a recoger y comprender información válida sobre su situación y problemas; b) ayuda a desarrollar un sistema propio de opciones de resolución; c) ayuda a desarrollar un compromiso interno con la realización de procesos que permiten hallar soluciones adecuadas.*
  
- *Un agente de mediación (linking agent) que actúa como enlace entre nuevas ideas, programas y la práctica educativa en curso, conectando recursos externos*

*con los propios del sistema usuario, con el propósito de que ocurra una interacción constructiva ente ambos.*

- Un especialista en utilización de la investigación que ejerce una función de nexo entre productores y la práctica educativa en curso, conectando recursos externos con los propios del sistema usuario, con el propósito de que ocurra una interacción constructiva entre ambos.*
- Un sujeto que trata de aportar mayor racionalidad a decisiones de cambio en el sistema escolar potenciando la naturaleza y la disponibilidad de la información para fundamentar procesos de toma de decisiones”.*

En nuestra historia más reciente y en nuestro contexto nos encontramos con el término “**asesor**” para denominar a estos profesionales del ámbito del apoyo externo a centros escolares del Sistema Educativo. Tanto en los primeros Servicios de Apoyo del País Vasco, los Equipos Multiprofesionales con funciones centradas en el diagnóstico y muy escuetamente en el ámbito del asesoramiento de profesorado, como en posteriores reformas de dichos servicios, hemos encontrado esta denominación incluyendo la última reformulación de mayo de 2007.

**La definición del asesoramiento** que hacemos nuestra pasaría por ser un “*proceso de interacción personal que implica dar y recibir ayuda, y que se orienta hacia la resolución de problemas específicos*” (RODRÍGUEZ, 1996, p. 20).

Esta misma autora menciona que “*se suele aplicar la denominación de asesoramiento a labores en las que participan profesionales de **igual estatus** con el propósito de resolver problemas encontrados en la práctica profesional. Uno de los participantes, justamente el que tiene el problema, demanda ayuda para resolverlo y el otro está en situación de corresponder a esta petición, ofreciendo recursos variados para contribuir a encontrar la solución. Se suele definir como un servicio indirecto, porque **no recae en los clientes de la institución**, estudiantes, ancianos o enfermos, **sino que incide indirectamente sobre éstos al servir al profesional que trata con la clientela**”.* (1996, p. 16). (La negrita es nuestra)

En esta definición se presenta una dialéctica que nos va a acompañar a lo largo de esta tesis. En el inicio de los Servicios de Apoyo en el País Vasco las funciones previstas para los profesionales hacen referencia en su mayoría a la atención al alumnado y muy marginalmente al acompañamiento y asesoría al profesorado responsable de ese alumnado. A pesar de que las funciones han ido evolucionando en la línea que nos presenta esta definición algunas prácticas profesionales de estos asesores continúan centradas en el alumnado. Lo veremos más adelante cuando presentamos la evolución de los Servicios de Apoyo en el País Vasco.

El profesor Carlos Marcelo (1996, p. 29) perfila el asesoramiento con los siguientes puntos:

- a) *Es un proceso de ayuda y apoyo que involucra en un proceso de comunicación a las personas implicadas.*
- b) *Es un proceso orientado hacia el cambio y la mejora.*
- c) *Es un proceso que requiere un compromiso compartido de responsabilidad por parte de los asesorados y pericia o habilidad del asesor.*
- d) *Es un proceso que precisa de una relación de cordialidad, apertura, colegialidad en la que no exista una relación administrativa de superior/subordinado entre el asesor y los profesores, sino una actitud predominante de generar un conocimiento compartido entorno a la innovación que se quiera llevar a cabo o práctica que se quiera revisar.”*

Anteriormente, en el tiempo, encontramos una definición, que a nuestro parecer, abre el abanico sobre el concepto de asesoramiento.

*“El asesoramiento escolar está llamado a ser entendido como un proceso relacional en el que participan determinados profesionales dotados de cierto bagaje de conocimientos, capacidades y habilidades con los que tratan de contribuir a configurar contextos de trabajo, en colaboración con centros escolares y profesores, para la utilización adecuada del conocimiento disponible en la resolución de problemas que tengan que ver con la práctica educativa y su mejora” (ESCUDERO, 1992, p. 61)*

Dentro de la misma obra Escudero completa la definición y nos presenta la figura del asesor y el proceso de asesoramiento desde una perspectiva que lo dota de gran complejidad y que baraja algunas variables que hemos intentado teorizar y estudiar en esta tesis.

De hecho Escudero nos señalada algunas de las variables que nos van ayudar al estudio cuando habla sobre *“un proceso de **facilitación de relaciones críticas y reflexivas** entre el conocimiento disponible sobre educación y los contextos, escuelas, y prácticos, profesores, que tienen un papel fundamental en la modelación de la práctica educativa: el establecimiento de **relaciones simultaneas y críticas entre teoría y acción en la misma práctica educativa** como espacio propio legítimo para no sólo «utilizar» el conocimiento, sino también para **reconstruirlo y generarlo** desde sus propias entrañas.”* (1992, p. 64) (La negrita es nuestra)

En el contexto internacional algunas definiciones sobre el asesoramiento en educación serían estas:

*“El asesoramiento es una interacción en dos sentidos – un proceso de buscar, dar y recibir ayuda -. El asesoramiento se dirige a ayudar a una persona, un grupo, una organización o un sistema más grande para movilizar los recursos internos y externos con objeto de resolver las confrontaciones con problemas y ocuparse de esfuerzos de cambio” (LIPPIT y LIPPIT, 1986, p.1).*

*“En el contexto escolar, la meta del asesoramiento es ayudar a resolver problemas que afectan a los alumnos y ayudar a los profesores para que aprendan a hacer frente a problemas similares en el futuro” (WEST e IDOL, 1987, p. 389)*

*“El asesoramiento es generalmente un proceso basado en una relación de **igualdad** caracterizada por una confianza mutua y una comunicación abierta, que aporta alternativas para la identificación de problemas, **activa recursos personales** para identificar y seleccionar estrategias que puedan tener alguna probabilidad en la resolución de los problemas identificados, compartiendo responsabilidades en el desarrollo y evaluación del programa o estrategia que ha sido puesta en funcionamiento” (BROWN, WYNE, BLACKBURN y POWELL, 1979. Citados en WEST e IDOL, 1987, p. 389).*

Vemos que se van dibujando algunas de las características del perfil actual de asesor de los Berritzegune. En el desarrollo del modelo de asesoramiento en la Comunidad Autónoma Vasca ha ido evolucionando de un asesoramiento centrado en la persona, el alumno y su diagnóstico a un modelo que pretende facilitar al profesor o al equipo docente, que gestiona recursos internos o externos para ayudar a afrontar los problemas y retos que se le exige al Sistema Educativo.

**En cuanto a las funciones del asesoramiento externo** recogemos, a continuación, el listado que proponen Louis et. al. (1985) dentro del estudio comparado de la OCDE International School Improvement Project (Proyecto Internacional de Mejora de la Escuela):

- Investigación y análisis, realizando y/o sintetizando investigaciones y diseminando directrices de política educativa.
- Evaluación de prácticas escolares, ayudando a las escuelas a conocerlas y sistematizarlas.
- Desarrollo de materiales, métodos o procedimientos.
- Demostración y modelamiento de nuevas prácticas y métodos educativos.
- Información sobre resultados de investigación y nuevos métodos pedagógicos.
- Planificación a nivel de centros educativos.
- Establecimiento de relaciones entre centros educativos o grupos implicados en proyectos similares.
- Formación del profesorado en nuevas prácticas educativas.
- Asesoramiento para seleccionar y desarrollar nuevos programas.

- Apoyo a los centros educativos para desarrollar sus propias dinámicas de innovación.
- Creación de capacidades, ayudando a los centros educativos a desarrollar sus potencialidades para dirigir su propia mejora.

Las características de un servicio de asesoramiento serían:

- Es un servicio independiente, proporcionado por un agente de cambio que establece con su cliente una relación estrecha de colaboración de igual a igual.
- Se trata de un servicio de orientación, así que la responsabilidad de la competencia y de la integridad del asesoramiento corresponde al asesor, mientras que la responsabilidad de continuar el cambio corresponde al cliente.
- Es un servicio que aporta una amplia gama de conocimientos y destrezas profesionales, acumulados por la amplia experiencia en una variedad de entornos, y que se halla informado por una constante actualización mediante la investigación y observación de los métodos y técnicas actuales.
- Es un servicio cuya realización y solución eficaces dependen tanto del compromiso del cliente con la relación asesor-cliente y con el objetivo acordado de cambio como de las destrezas sistemáticas de resolución de problemas que tenga el asesor.

Si bien entre estas funciones podemos encontrar algunas de las funciones actuales de los asesores de los Berritzegune pensamos que era éste el modelo en el que pensaban cuando las distintas Consejerías de Educación del Gobierno Vasco diseñaron estructuras macro de apoyo al Sistema Escolar y a los Servicios de Apoyo como ha sido el INSTITUTO DE DESARROLLO CURRICULAR (IDC) (creado por la consejería del PSOE para la implantación de la reforma LOGSE con el objetivo de desarrollar las nuevas estructuras y equipos educativos, materiales, métodos y procedimientos y demostrar nuevas prácticas y modelos educativos ligados a proyectos de innovación) y el actual INSTITUTO DE EVALUACIÓN e INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (IVEI-ISEI) (creado por la consejería de EA y que lo sustituyó con funciones de soporte para la evaluación de prácticas y centros escolares, investigación e innovación)<sup>1</sup>.

Ángeles Parrilla (1996, pp. 129-132) distingue entre funciones generales y funciones específicas que harían referencia al trabajo concreto en diversas áreas. En concreto estas funciones se acercan a las previstas para los Equipos Multiprofesionales que, en nuestro entorno, ya se encuentran integrados en los Servicios de Apoyo generales al Sistema Educativo.

---

<sup>1</sup> En el capítulo segundo se desarrollarán las funciones de estos dos institutos.

En cuanto a las **funciones generales** estaríamos hablando de:

- a) *Asesorar a los centros en la elaboración, aplicación y evaluación del Proyecto de Centro y del Proyecto curricular, en los aspectos más estrechamente ligados a la Orientación Educativa y la atención a la Diversidad.*
- b) *Asesorar al profesorado, en el diseño de procedimientos e instrumentos de Evaluación tanto de los aprendizajes de los alumnos/as como de los procesos de enseñanza.*
- c) *Colaborar con los centros de profesores y las aulas de extensión en la formación, Apoyo y asesoramiento al profesorado de la zona en el ámbito de la Orientación Educativa.*
- d) *Atender las demandas de Evaluación psicopedagógicas de los alumnos/as que la requieran y proponer la modalidad de escolarización más adecuada en cada caso.*
- e) *Asesorar al profesorado en el tratamiento educativo de la diversidad de aptitudes, intereses y motivaciones de los alumnos/as y colaborar en la aplicación de las medidas educativas oportunas.*
- f) *Participar en el diseño y desarrollo de programas de refuerzo, adaptación y diversificación curricular de los centros de la zona.*
- g) *Asesorar a las familias del alumnado, participando en el diseño y desarrollo de programas formativos de padres y de madres de alumnos.*
- h) *Elaborar, adaptar y divulgar materiales e instrumentos de orientación educativa e intervención que sean de utilidad para el profesorado."*

Y en cuanto a las **funciones específicas** habla de cuatro áreas de trabajo:

- 1. *El área de Apoyo a la función tutorial del profesorado.*
- 2. *El área de orientación vocacional y profesional.*
- 3. *El área de atención a las necesidades educativas especiales.*
- 4. *El área de compensación educativa".*

De cualquier manera nos sentimos más cómodos por una definición que no recoja exclusivamente un perfil ligado a la tarea técnica propiamente dicha, sino que, además, proyecte un modelo de escuela y de desarrollo comunitario, en definitiva, de red de apoyo y servicio público. En este sentido el cambio en el modelo de servicio de apoyo que ha experimentado la Comunidad Autónoma Vasca hasta llegar a los actuales Berritzegune ha venido marcado por una apuesta que hace del centro asesor y de sus profesionales herramientas de aplicación de planes y propuestas educativas de la Consejería de Educación, haciendo de éstos un uso político aunque no necesariamente con una dimensión crítica comprometida con la emancipación.

La finalidad ideológica, política diríamos, marca una visión más global y descubridora de los entresijos de la acción de acompañamiento en educación y de su relación con el

contexto. Ese análisis hace aflorar de prácticas similares distintas concepciones y desarrollos ocultos en supuestas innovaciones. La *“naturaleza política de la educación”* ha sido ampliamente descrita y justificada por infinidad de autores y lo consideramos un debate superado en este momento por ello únicamente citaremos algunas referencias significativas que lo ilustran: (FREIRE, 1985,1989 y 1990 y APPLE, 1986 y 1987).

En el ámbito que nos ocupa, la dimensión crítica y comprometida del asesoramiento ha venido siendo reclamada por varios autores y puede mostrar el papel que el asesor ha de mostrar en relación a su tarea pero también, y quizá imposible de separar, de su visión de los retos sociales que afronta el Sistema Educativo y el modelo de conocimiento que debe abordarlos.

En esta línea argumental convenimos con el profesor Escudero (1992, p. 67) cuando señala que *“la reconstrucción de asesoramiento a la luz de esquemas de pensamiento surgidos en las ciencias sociales en general, y en el currículum, la teoría del cambio, la organización escolar o los profesores en particular, ha supuesto un desmarque de modos de pensar científico-técnicos para suscribir otros más culturales e interpretativos, conduciendo a esa visión del asesor como facilitador y colaborador con profesores e instituciones educativas”*..

De hecho este autor considera que el desfase de los modelos de asesoramiento basado en un paradigma técnico-experto viene siendo demostrado, también, por el uso de modelos ecológicos y sociales por otros ámbitos de asesoramiento como el económico o el empresarial de amplia tradición intervencionista.

El mismo liderazgo pedagógico es fuente de opción y marcará claramente el proceso de asesoramiento como *“dirección o control”* o bien como *“dinamización, participación y colegialidad”* (1992, p. 65). Desde la recogida y gestión de la demanda hasta el desarrollo del proceso pasando por el contenido de asesoramiento obliga a optar, lo que nos compromete a explicitar nuestro modelo.

Por supuesto estamos hablando de *“trabajar «con» en vez de «intervenir sobre»; capacitar y potenciar la profesionalidad, la autonomía, la autorregulación de los individuos y las instituciones en vez de cultivar la dependencia y alienar las capacidades y la toma de decisiones; crear procesos, condiciones de apropiación y compromisos internos en lugar de propiciar la dirección desde el exterior”* (1992, pp. 65-66).

Puede ser éste el sentido que dibuja un servicio de apoyo comprometido con la práctica y con los retos que se derivan de la sociedad actual y que pensamos que se

viene definiendo como modelo de Asesoramiento Comunitario y del que avanzamos una definición:

*“Una práctica profesional de facilitación de poder que trata de incrementar la influencia social de sujetos y grupos estimulando la creación de redes de colaboración y comunicación, con el propósito de mejorar su organización, reducir el aislamiento y construir comunidades”*

*“El asesoramiento comunitario podría incitar a «pensar de otro modo» y, haciendo suya una aspiración «foucaultiana», mostrar a los profesionales de la educación que son más libres de lo que sienten, porque las personas solemos aceptar como verdad ciertos temas, ciertas maneras de ser de las cosas que si embargo han sido construidas en momentos determinados de la historia y cuyas evidencias pueden criticarse y desmontarse (Ball, 1993). Se trataría de provocar un cambio de conciencia que produjera subjetividades rebeldes entre el profesorado, que son aquellas capaces de identificar posibilidades de transformación y ampliarlas lo más posible (Sousa Santos, 2003). Esta reconversión supone tener una posición explícitamente utópica y recuperar la esperanza para superar el colapso de las expectativas” (RODRÍGUEZ, 2006, p. 65).*

## **1.2. MODELOS DE ASESORÍA**

La tradición sobre el estudio de la asesoría y el rol de la persona que asesora nos viene del mundo del trabajo social y de la empresa. Aun así, la tradición de la acción asesora y de los Servicios de Apoyo en el terreno de la educación ya es de unos 40 años aproximadamente.

La presentación de modelos teóricos nos permite conocer la realidad. Las técnicas de asesoramiento que utilizamos no son necesariamente coherentes, incluso suelen ser contradictorios entre si pero nos facilitan mirar la realidad para analizar, por esto presentaremos en este punto algunas clasificaciones que ordenan modelos de asesoría con el ánimo de desplegar un breve catálogo de formas de hacer asesoría a lo largo de la historia reflejada en la literatura que hemos utilizado.

De cualquier manera a la hora de definir modelos de asesoramiento no es suficiente una descripción que recoja la complejidad de la acción asesora en los procesos de transferencia de conocimiento, la fundamentación *“reclama modelos conceptuales y procesos de realización práctica que clarifiquen debidamente los elementos que forman parte de la relación de apoyo y las relaciones que entre ellos debieran establecerse”* (ESCUDERO, 1992, p. 61).

La clasificación tradicional, de estos modelos conceptuales, que nos encontramos en la literatura especializada aborda la tarea asesora desde un punto de vista que ha ido evolucionando y ampliándose a lo largo del tiempo con el desarrollo de los servicios sociales y educativos e incorporando técnicas y estrategias de otras áreas de conocimiento más cercanas al estudio de las organizaciones. Aquí las presentamos para poner de manifiesto la evolución del concepto de asesoría.

### **1.2.1 Los modelos de asesoramiento según qué o a quién se asesora**

---

**El asesoramiento de caso centrado en el cliente:** es, quizá, la visión más tradicional del asesoramiento. El objeto de asesoramiento es el propio cliente de manera que se asesoraría al profesional con respecto a la dificultad que le plantea un cliente. Secundariamente el asesorado puede generalizar los aprendizajes de la asesoría aunque no sea el primer objetivo.

**El asesoramiento de caso centrado en el asesorado:** la diferencia fundamental con el modelo anterior se centra en que el objetivo se basa en el aprendizaje que hará el profesional para comprender la dificultad, generalizarla y modificar el comportamiento del asesorado. Se supone que el asesorado tiene problemas en el estilo de trabajo y que con el apoyo del asesor puede aprender y cambiar.

**El asesoramiento administrativo centrado en el programa:** el objeto de asesoramiento es la planificación, gestión e implementación del programa. Se asesora sobre la institución y su funcionamiento. Se pretende involucrar a distintos equipos de la institución. Se trasciende de los problemas individuales y se ayuda en diferentes planos de acción desde una visión global para la mejora en la administración y funcionamiento del sistema asesorado.

**El asesoramiento administrativo centrado en el asesorado:** en este cuarto modelo el objeto de asesoramiento sigue siendo del programa institucional pero centrado en las personas que configuran la organización. Se intentan solucionar los problemas derivados de la interacción y relaciones interpersonales de los diversos grupos que toman parte. Las soluciones se centran en resolver problemas de comunicación, de participación democrática y de clima relacional. (CAPLAN 1970 citado por RODRÍGUEZ 1996)

Esta clasificación que acabamos de presentar se centra, casi en exclusiva, en el foco en el asesorado, su problemática y la institución donde trabaja. En este sentido Zabalza (1996, pp. 23-28) presenta otra clasificación parecida que denomina “**Tipos de apoyo según el ‘punto-sistema’ al que va dirigido el apoyo**”. Estos pueden ser:

**Apoyo de los individuos:** Por ejemplo los que se centran en alumnado.

Apoyo a situaciones o procesos concretos que se realizan en el centro escolar o en clase: apoyo a proyectos concretos o a profesorado novel, apoyo a procesos o funciones sectoriales de los centros escolares, apoyos a innovaciones específicas o puntuales.

**Apoyo a la institución en su conjunto:** Se apoya la mejora de la institución en general: nuevas tecnologías, evaluación institucional, etc.

### **1.2.2 Los modelos de asesoramiento en función de la demanda**

---

También Zabalza nos habla de modelos de apoyo “***según la ‘naturaleza’ de la demanda***”, es decir, en función del tipo de solicitud que el demandante ha realizado:

**No-demanda: apoyo burocrático:** es suministrada por agentes externos y no responde necesariamente a necesidades sentidas.

**Demanda forzada:** parecida a la anterior su principal objetivo se centra en transmitir la necesidad de recibir ayuda que posibilite afrontar cambios. Puede ser ejercida desde dentro o desde fuera de la institución escolar.

**Demanda formal:** es la realizada por órganos de la institución: claustro, equipo directivo... Si bien siempre es necesaria una demanda formal esta no tiene por qué ser sentida por todo el equipo.

**Demanda real:** sería una demanda surgida del deseo de afrontar un problema o mejora.

### **1.2.3 Los modelos de asesoramiento en función de la relación asesor-asesorado**

---

Otros modelos descriptivos permiten analizar más eficazmente los procesos de asesoría ya que se centran en el propio asesor y en su trabajo. Esta visión de la asesoría nos permite considerar algunas variables que dependen de nosotros, que podemos manejar a la hora de asesorar y, como no, que nos permiten abrir un muestrario de variables que facilitan el estudio de la función asesora.

Los profesores Nieto y Portela (2006) nos hablan del modelo de prestación, del modelo de coproducción y de inclusión. Esta clasificación nos permite ver, de manera dinámica la relación entre la parte asesorada y la asesora.

**El Modelo de Prestación**, al igual que en el asesoramiento centrado en el cliente, presenta dos partes diferenciadas y es la parte asesora la que estructura la relación y es la que presta un servicio a favor del profesional, la segunda parte, que lo ha demandado y adoptará un papel pasivo.

El conocimiento sobre el contenido a asesorar y, por supuesto, el criterio y la destreza están de parte del asesor que se sitúa en ventaja y en posición de poder ya que el que posee el conocimiento técnico especializado a pesar de que, en la mayoría de los casos, es con el consentimiento de las dos partes.

En **el Modelo de Coproducción** la diferencia entre ambos roles esta menos marcada y la relación puede ser variable ya que el asesor interactúa con el asesorado o “*participante de sus servicios, consultando y cooperando con él*” de manera que consiguen los resultados conjuntamente del esfuerzo común.

**El modelo de Inclusión** “*de unos y otros*” presenta bastantes similitudes con el modelo de asesoramiento comunitario que presentaremos más adelante. El asesor y el asesorado perciben sus roles desde la ayuda mutua en “*un escenario de reciprocidad*” y en donde el papel de asesor y el asesorado puede ser acometido indistintamente por individuos, colectivos, etc. Todos los participantes del proceso asumirán la iniciativa y la responsabilidad del proceso de cambio.

Este modelo toma en consideración dos criterios:

1. “*El criterio de valor añadido logrado*”. No desde el punto de vista de los valores estandarizados ni de los valores absolutos en educación sino en referencia a los puntos de partida de las personas que participan del proceso de cambio, emancipación o inclusión.
2. “*El criterio de atribución de capacidad de decisión y control a los alumnos y sus padres*” tiene que ver con la autopercepción sobre la posibilidad de apoderarse del cambio y con “*paliar*” los efectos de la situación de partida de desventaja social y *desenmascarar el convencimiento de su carácter inevitable*. (PÉREZ GÓMEZ 1992, p.28). En dos palabras se resumiría como autonomía y empoderamiento.

En un sentido muy parecido Zabalza propone también ordenar los apoyos “***por la orientación básica***’ (*¿Epistemología?*) ***del apoyo***” (ZABALZA, 1996, pp. 39-35) y distingue los siguientes tipos de apoyo:

**Apoyo como dar vs. Apoyo como compartir vs. Apoyo como dirigir procesos**: esta clasificación diferencia todos los componentes del apoyo: contenidos,

estilo, relación entre participantes pero fundamentalmente se basa en el protagonismo de quien presta el apoyo al igual que la clasificación anterior de Nieto y Portela.

**Apoyo como intervención vs. Apoyo como acción:** se refiere nuevamente a distintos tipos de mentalidades a la hora de realizar el proceso de apoyo. En el apoyo como intervención se percibe que alguien externo tiene la competencia, recursos y legitimidad para liderar el proceso y en el apoyo como acción se destaca un mayor protagonismo de las personas, grupos o instituciones afectadas por el apoyo. Trata de contrarrestar la mentalidad intervencionista del punto anterior.

#### **1.2.4 Los modelos de asesoramiento en función del carácter ideológico**

---

Escudero (1992, p. 68) afirma que *“un modelo de asesoramiento tiene que ser puesto en relación no sólo con nuevos procedimientos que lo tornen más funcional sino que también tiene que dar cuenta de las opciones sociales, culturales y de valor a las que pretende servir; o formulado en otros términos: un modelo educativo para el asesoramiento escolar no sólo debe justificar los fundamentos en los que se basa para ser más eficaz en relación con la mejora de la escuela y de la educación, sino que también debe hacer explícitas las coordenadas sociales, éticas e ideológicas que precisen cuáles son los fines que persigue, cuáles son sus contenidos y cuáles sus valores. Una relación de asesoramiento no puede definirse exclusivamente en relación con los parámetros específicos del sistema escolar, escuelas y profesores; debe hacerlo también con la estructura social de la que unas y otros forman parte y a las que, de uno y otro modo, sirven.”*

El asesoramiento a la escuela trata de incidir en un ámbito cargado de valores, opciones ideológicas y políticas y, por ello, no puede limitarse a compilar un inventario de procedimientos o prácticas técnicas óptimas ya que *“puede servir para promover dinámicas de poder, dirección, control, y a la postre dominación cultural, o, por el contrario, para contribuir al desarrollo de procesos educativos y culturales en los que los sujetos hagan frente a su realidad y a sus problemas de forma más reflexiva, más crítica y autónoma.”* (1992, p. 74).

Al igual que Nieto y Portela la profesora M<sup>a</sup> Mar Rodríguez (2001) en su artículo *“Tres escenarios en una época de cambio”* encontramos tres planteamientos en los que se subraya, entre otros, el carácter ideológico del asesoramiento. Presentaremos, a continuación, los tres modelos:

**Asesoramiento y comunidad discursiva de la excelencia:** Está basado en los modelos de asesoramiento empresarial experto gerencialista. El acento se pone en una visión de resultados escolares entendidos desde el rendimiento y la calidad.

La comunidad discursiva de la excelencia está fuertemente ligada al modelo de estandarización de la enseñanza que supone la competitividad entre centros y que tiene como fin un modelo encubierto de privatización, algunas veces encubierta de la educación pública, como señalamos a continuación:

*“Tal y como han argumentado los «globalistas», en el sentido de que la existencia de un mercado sin trabas, la privatización de los servicios públicos y la reducción de los impuestos a los ricos constituyen un prelude previsible para propiciar la mejora de la productividad económica, los gobiernos de Inglaterra, Estados Unidos y hasta hace poco el de Ontario en Canadá y el de Victoria en Australia, han adoptado tanto el lenguaje de lo inevitable como las políticas del racionalismo económico a fin de mejorar los resultados en la escuela. Todo esto ha traído consigo una obsesión internacional por conseguir mejorar el rendimiento de los alumnos que viene definido por las notas alcanzadas tras la aplicación de pruebas estándar, aun cuando la relación entre ambas medidas relacionadas con los resultados educativos y la productividad económica es tangencial en el mejor de los casos, y en gran medida de escasa fiabilidad. Esta obsesión ha dado lugar a una monotonía deprimente y debilitadora en todo el mundo, objetivos obligatorios que se deben alcanzar a corto plazo, currículo adaptado, métodos de enseñanza y medidas de responsabilidad encaminadas a alcanzar los objetivos que suelen ponerse en marcha sin que haya habido una consulta o un compromiso serio por parte de los agentes principales implicados en la toma de decisiones, como por ejemplo los profesionales de la educación, los padres y la comunidad investigadora. Según este enfoque, los ciudadanos se convierten en clientes, los estudiantes en números que se materializan en el conjunto de las puntuaciones alcanzadas en los exámenes y los países han conseguido eclipsar por completo el sentido de la cooperación.” (HARGREAVES, 2006, p. 44).*

El profesorado, sujeto de asesoría, se convierte en mero cliente y el objeto del asesoramiento es el problema del alumnado y el déficit del profesorado en cuanto a la consecución de notas que muestren la calidad y la excelencia del centro escolar. Notas que se clasifican en un ranking internacional (PISA) y cuyos exámenes sirven, de facto, para estandarizar el currículum de los centros.

Como vemos, este modelo es altamente compatible con el primero que presentábamos denominado *El asesoramiento de caso centrado en el cliente*.

En cuanto al proceso de asesoramiento, éste está basado en el conocimiento y destreza experta del asesor, el saber técnico sobre el contenido concreto en el que asesora y el conocimiento y la experiencia del profesorado quedan acallados por la técnica del asesor y por la interpretación de la presión de las familias sobre la necesidad de ser competitivos en los centros escolares.

El asesor se sitúa en una posición de superioridad sobre el asesorado, es el experto y el apoyo es entendido como control y evaluación externa.

**Asesoramiento y comunidad discursiva de la reestructuración:** En este modelo confluyen prácticas y, en bastantes casos, concepciones similares al anterior y si se puede caracterizar por algo es por la ambigüedad, que sirve igualmente a propósitos progresistas y conservadores a la vez.

La propuesta de desarrollo del centro es de gestión basada en su autonomía y la visión de la escuela es consumista. Aparentemente se fomenta esa autonomía pero la presión de la vara de medir externa centrada en la calidad y la excelencia lleva al centro hacia la estandarización de los procesos.

Este modelo esta basado en la aparente autonomía y no hace más que situar la responsabilidad aparentemente en el centro al que no se le deja otro itinerario posible.

Los asesores parecen expertos en nuevas formas de gestión empresarial, actúan de manera similar al anterior modelo pero ceden toda la responsabilidad del proceso y del producto.

**Asesoramiento y comunidad discursiva de las políticas culturales o el modelo de asesoramiento comunitario:** En este modelo convergen una gran diversidad de tendencias y grupos con el objetivo de promover cambios contra hegemónicos que persiguen la emancipación desde el desarrollo comunitario.

**En este modelo la responsabilidad compartida en el análisis, definición y búsqueda de solución al problema** facilita el proceso de autonomía de los asesorados, del centro escolar que aprende y que se dota de poder para responder a las necesidades de su comunidad y a los retos que se le plantean.

El asesoramiento comunitario proviene del mundo del trabajo social y encontramos una definición adecuada de Ezequiel Ander Egg (1990) cuando dice que es *“una técnica social de promoción del ser humano y de movilización de recursos humanos e institucionales, mediante la participación activa y democrática de la población, en el estudio, planteamiento y ejecución de programas a nivel de comunidades de base, destinados a mejorar sus niveles de vida cambiando las situaciones que son próximas a las comunidades locales... No es tanto una acción sobre la comunidad, cuanto una acción de la comunidad; se trata de esfuerzos y acciones de base organizados con al iniciativa y la dirección de esas mismas bases, aunque para su despegue hayan necesitado una acción exterior... Se trata de una metodología de trabajo desde la base que actúa fundamentalmente a nivel psicosocial, mediante un proceso educativo que*

*desenvuelve virtualidades latentes y desarrolla potencialidades en individuos, grupos y comunidades, para mejorar sus condiciones de existencia”.*

También queremos recoger aquí la definición que sobre este modelo de asesoramiento escribe M<sup>a</sup> Mar Rodríguez (2001, p.60) en su artículo “El asesoramiento comunitario y la reinención del profesorado” cuando hablar de *“una práctica profesional de facilitación de poder que trata de incrementar la influencia social de sujetos y grupos estimulando la creación de redes de colaboración y comunicación, con el propósito de mejorar su organización, reducir el aislamiento y construir comunidades”.*

Este tipo de asesoramiento centra su atención en la compensación y el desarrollo de acciones educativas emancipadoras de aquellos colectivos y grupos sociales que, como consecuencia de las políticas sociales derivadas de la economía de mercado, se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad socio-económica.

Estas acciones educativas emancipadoras pretenden *“formas alternativas de escolarización comprometida con la incorporación en el currículo de los grupos y culturas excluidos de la “tradición selectiva”. También obstaculizarían las prácticas de exclusión de la escuela tradicional, cuestionando los discurso de los grupos cuya identidad es la dominante y que, sin embargo, se presentan como universales y neutrales”.* (2001, p. 49)

Tanto Freire como Giroux *“han sistematizado algunos de los supuestos básicos en los que cabe articular esta opción crítica para el asesoramiento: hablar del asesoramiento o trabajo social como un proceso de ayuda a dinámicas de liberación, emancipación social y personal requiere una determinada concepción de las relaciones de poder en la estructura sociales la que tiene lugar (...) además, toda relación de apoyo, asesoramiento o trabajo social se asienta sobre una concepción de los sujetos implicados en dicha relación”.* (ESCUADERO, 1992, p. 69)

El objeto del asesoramiento serían **las relaciones sociales de desigualdad que impiden las condiciones óptimas de justicia social y las acciones asesoras se centrarían en un asesoramiento comprometido local, arraigado y basado en la participación democrática y colaboración de toda la comunidad: docentes, alumnado, familias pero también asociaciones y grupos comprometidos con la acción social.**

De esta manera el contenido del asesoramiento se centraría en cambios institucionales y de conciencia que afecten de raíz a todos los niveles de convivencia y trabajo educativo en el centro escolar generando un espacio público exento de barreras de participación y aprendizaje de todas las personas.

Este modelo tiene la virtud de adecuarse a las características de los asesorados, del contexto en el que trabajan y de las transformaciones derivadas de los cambios sociales *“ayudando a construir:*

- *Formas de vinculación basadas en la solidaridad y el compromiso mutuo.*
- *Modos de abordar los asuntos y tomar decisiones extendiendo la democracia participativa y los derechos humanos.*
- *Estrategias para maximizar las posibilidades de transformación en escenarios educativos concretos” (RODRÍGUEZ, 2006, p. 66)*

En el proceso de asesoramiento que sigue este modelo se subrayan las potencialidades que tiene la propia comunidad como recurso a utilizar en su desarrollo desde un proceso interno. De esta manera la persona asesorada es considerada cualificada para el proceso de cambio. El profesorado no se sitúa en una postura pasiva que toma decisiones en exclusiva sobre lo que acontece en su clase sino que va adquiriendo progresivamente conocimiento, dominio y criterio sobre todos aquellos asuntos, cercanos o no, que influyen sobre los retos que se le plantean. Estaría en sintonía con la definición del profesor como “intelectual transformador” (GIROUX, 1990) cuando lo define como profesionales que *“analizan críticamente las contradicciones de la sociedad (escuela), pensando en ésta en su totalidad y que luchan activamente para transformar las situaciones de opresión y alienación humanas”*.

El asesor contribuye al centro, a la comunidad en definitiva, fortaleciendo vínculos que unan a todos los protagonistas creando una identidad colectiva que encare la acción compartida y fortaleciendo el poder que emergerá del desarrollo de la comunidad.

Siguiendo las indicaciones que la profesora Rodríguez (1996, p. 104) nos hace en el artículo anteriormente citado recogemos aquí, a modo de síntesis, algunas condiciones para aplicar el asesoramiento comunitario en educación:

- *“Se trabaja prioritariamente con sujetos, grupos y organizaciones que se presentan como redes emergentes de apoyo.*
- *El asesoramiento persigue la creación de comunidad, el uso y desarrollo de recursos internos y la dotación de poder a los asesorados, entendida como participación responsable en la toma de decisiones sobre sus problemas.*
- *La responsabilidad de la comunidad debe ejercerse a lo largo de todo el proceso de asesoramiento.*
- *El agente de apoyo actúa como un igual, sin poder administrativo sobre los participantes y con un compromiso explícito sobre la transformación social.*
- *Tanto los asesorados como su contexto se consideran los principales recursos para el desarrollo de la comunidad.*

- *La acción de asesoramiento debe contribuir a la creación de organizaciones de base o grupos sociales intermedios y al desarrollo de capacidades que ayuden al grupo a manejar mejor las situaciones en que se desenvuelven y a participar más decisivamente en éstas.”*

La construcción del rol del asesor así como del servicio de apoyo a la escuela es un tema complejo en el que se combinan distintas maneras de percibir la función asesora, opciones ideológicas, tradiciones de trabajo y variables de contexto.

Si bien el objetivo de este trabajo es analizar y valorar los diferentes puestos de trabajo de los centros de apoyo al Sistema Escolar en la Comunidad Autónoma Vasca, Berritzegunes, somos conscientes de la complejidad de la función asesora y de la posibilidad de analizar los modelos de asesoría que subyacen a las prácticas y a la visión que de su propia práctica tienen los asesores.

El propio Sistema Educativo contrata a unos profesionales que deben ir cambiando de perfil profesional con el paso del tiempo y las nuevas necesidades derivadas de las demandas sociales y de las políticas. De esta manera nos encontramos con una diversidad de profesionales y modelos que conviven y que desarrollan su trabajo conjuntamente.

Aún así, consideramos fundamental mantener en la recámara de nuestro análisis el concepto de modelo de asesoramiento ya que éste puede orientar prácticas, servir de referente para su evaluación y funcionar como horizonte de mejora.

Como iremos viendo, es evidente el desarrollo del perfil de asesor de Berritzegune en la Comunidad Autónoma Vasca y de los modelos que subyacen a sus prácticas: la evolución de modelos terapéuticos centrados en el alumno a modelos centrados en profesorado y escuelas, de modelos de demandas puntuales a planificados a medio plazo, pero observamos una carencia en la formación de los profesionales en cuanto a la reflexión sobre su relación con el asesorado, el carácter ideológico de su acción y las implicaciones, en general, de su trabajo.

### **1.3. EL ASESORAMIENTO Y ALGUNOS CONCEPTOS AFINES**

Ya al comienzo de este capítulo hemos desgranado el concepto de asesoría así como su desarrollo en los últimos años y si bien es cierto que este concepto tiene entidad suficiente por si sólo también es verdad que el asesoramiento camina en paralelo con otros conceptos cercanos, a menudo, muy difíciles de diferenciar. De hecho según menciona M<sup>a</sup> Mar Rodríguez (1996, p. 25) *“El acercamiento paulatino hacia el asesoramiento se ha hecho sobre la base de prácticas ya existentes, que, a su vez, aparecen estrechamente relacionadas como: la formación permanente del*

*profesorado, la inspección educativa, la orientación escolar y la innovación educativas”.*

**Los procesos de innovación** (cambio, reforma...) serán analizados en primer lugar como aquellos que promueven el asesoramiento. Siendo los procesos de reforma tan polémicos como necesarios, de alguna manera, la innovación es el motor de la educación que oscila dentro de la dialéctica reproducción-transformación ya que la escuela es uno de los puntos de confrontación y de expectativas de nuestra sociedad.

Junto con los conceptos de innovación, cambio y reforma, presentaremos algunas ideas referidas a **la resistencia al cambio** que nos permitirán comprender, en su complejidad, una de las claves que explican la dificultad de implantación de las reformas en educación.

En el segundo lugar debatiremos sobre lo que vienen siendo los contenidos nucleares del asesoramiento desde que es utilizado para el impulso de reformas políticas en educación: **la organización escolar y el desarrollo del currículum**.

Presentaremos en este apartado cuatro racionalidades o perspectivas que vienen a ordenar algunas maneras de entender la organización escolar y el desarrollo del currículum. Entendemos que estas racionalidades o maneras de entender el hecho educativo son también consustanciales a los modelos de asesoría, a la manera en que el asesor externo al centro concibe su tarea pero también a la manera de entender la escuela y su relación con el entorno.

La asesoría es formación en proceso y por ello dedicaremos el tercer apartado de este capítulo a **la formación permanente del profesorado**.

La formación permanente del profesorado no es exclusiva de las administraciones, de hecho los Movimientos de Renovación Pedagógica ya diseñaban formación de profesorado cuando las administraciones entendía su función innovadora únicamente desde parámetros de propuesta e implantación de legislación educativa.

En este sentido, a pesar de que junto a los conceptos afines a la asesoría también es frecuente que aparezca el de *inspección escolar* (véase, por ejemplo, HERNÁNDEZ RIVERO, 2001 y RODRÍGUEZ, 1996) no hemos considerado importante recogerlo ya que en nuestro entorno, la Comunidad Autónoma Vasca, la inspección no tiene una función prioritaria de mejora o innovación sino más bien de supervisión del cumplimiento de la normativa vigente.

Las administraciones tienen gran responsabilidad en la formación permanente del profesorado y los Servicios de Apoyo externo al profesorado son vehículo de recogida,

ordenación, resolución y derivación de demandas de los centros. Los Berritzegune son centros, por definición, de apoyo a la formación e innovación educativa.

Finalizaremos este apartado con algunas referencias a **los procesos de apoyo y asesoría entre profesorado en los centros escolares**. Hemos encontrado grandes paralelismos entre la evolución de los modelos de asesoría y las nuevas maneras de entender **la orientación escolar**. En concreto la figura del profesor consultor en la Comunidad Autónoma Vasca, puede ser un buen ejemplo del sentido de la evolución del apoyo entre profesores.

### **1.3.1. La innovación educativa: el objetivo del asesoramiento.**

---

*“La innovación es la exigencia de una sociedad en permanente cambio. Antes, las sociedades daban respuestas a las necesidades, pero dichas necesidades son cambiantes, por lo que se necesita dar respuestas nuevas, incluso a aquellas cuestiones que ya tenían respuesta pero que el presente ha hecho más complejas”* (GARCÍA PASCUAL, 2004, p. 141).

Si algún contenido común han tenido los procesos de asesoramiento en educación, independientemente de su opción, modelo o racionalidad en la que se basen, es que pretende promover cambio o innovación en la escuela. Es, por decirlo de algún modo, la ‘misión última que han tenido todos los procesos de reforma, acertados o no, y todos ellos han utilizado estructuras de asesoramiento externo, más o menos formales, más o menos regulares, para ello.

En este apartado definiremos los conceptos de innovación, cambio y reforma en educación. Estos conceptos han venido ligados a la evolución del concepto de currículum, por ello, es difícil separarlos y en las definiciones que hemos encontrado en la literatura consultada son comunes sus referencias. Vayamos por partes.

Ya en 1973 Zaltman, Duncan y Holbek (1973, pp.7-8) nos acercan a tres definiciones diferentes de **innovación**:

1. Una “invención” al proceso creativo *“por el cual dos o más conceptos existentes, o entidades, con combinadas en una forma novedosa, para producir una configuración desconocida previamente”*
2. En segundo lugar, innovación puede describir el proceso *“por el cual una innovación existente llega a ser parte del estado cognitivo de un usuario y de su repertorio conductual”*
3. Y, tercero, una innovación es *“una idea, una práctica o un artefacto material que ha sido inventado, o que es contemplado como novedad, independientemente de su adopción o no adopción”*.

Angulo (1994, p. 358) concluye, sintetizando varias definiciones, en *“la de la creación de algo previamente desconocido, la percepción de lo creado como algo ‘nuevo’ y la ‘asimilación’ de ese algo como novedoso”*, propone la siguiente *“la idea de innovación como una novedad suele venir emparejada con la idea de introducción o ‘asimilación’ de dicha novedad”*.

También recoge otra más completa *“Innovación es un concepto o actitud nueva; una nueva herramienta o una pieza de tecnología, junto con nuevas habilidades y una nueva forma de organizar el trabajo, o un nuevo modo o estilo de vivir y hacer, introducido a un individuo, grupo, institución o cultura que no lo haya incorporado funcionalmente antes”* (BHOLA, 1982, p.13 en ANGULO, 1994, p. 358).

Pero qué es **cambio** y qué relación tiene con el concepto de innovación. A priori podemos decir que toda innovación, como proceso de asimilación, lleva consigo un cambio, una alteración, en la persona o en el contexto en que se aplica.

Zaltman (1973, pp.5-6) nos dice que *“el cambio (como por ejemplo, el educativo) es, puesto en estos términos, la causa y el fin de una innovación”*

Quizá más interesante que la propia definición de cambio o de innovación sea el proceso de por el que se da y las variables que están implicadas en dicho cambio, así pues, en nuestro áreas de conocimiento encontramos bastante bibliografía referida al estudio de las estrategias o los procesos de cambio de los sistemas educativos.

Gimeno Sacristán (1992, pp.62-68) clasifica las innovaciones en dos tipos: las que *“actúan como excusas para desviar la atención y el interés público de las condiciones reales y existentes en las escuelas y en el Sistema Educativo de una nación, en razón de cristalizar, unificar y representar ideales ideológicos de conservación o mantenimiento de las prácticas y la estructura educativa vigentes, y sus correspondientes necesidades nacionales (i.e. modernización del país), con lo que no se produce cambio”*; y las que *“pretenden ir más allá de su retórica manifiesta, provocando un cambio profundo, o al menos reconocible, en las condiciones y prácticas actuales de escolaridad y educación, en relación a, por ejemplo, situaciones y prácticas de desigualdad”*.

A nivel internacional los estudios de Fullan, Hargreaves y Popkewitz pueden ser los más interesantes. Recogen que *“las innovaciones no se producen en un vacío de significados; las innovaciones educativas se ‘desarrollan’ e ‘implantan’ en culturas escolares concretas con la pretensión normalmente explícita de penetrar ‘la espesa capa de significados que se encuentran en la cultura actual de los grupos de trabajo*

*(educativo) y establecer nuevos significados'. Cuestión mucho más compleja que la creación de novedad" (FULLAN y HARGREAVES, 1991; HARGREAVES, 1992)*

Quizá sea Popkewitz (1987, p.365) quien mejor compara 'cambio con reforma' de la siguiente manera: *"el cambio, en esencia supone la interrelación de elemento de la estructura social y de formas de conciencia que requieren, a la vez, respuestas históricas, analíticas y políticas, puesto que vincula conjuntamente a la cultura, la sociedad y la economía. Sin embargo, y en contraste, la reforma ("un motivo particular de la dinámica de nuestra vida contemporánea", señala) es una llamada a la innovación, donde existe un desfase percibido con respecto a los valores deseados... Reforma es también una práctica social de ritual y retórica. Las actividades de reforma generan la imagen de instituciones que responden a las presiones de la modernización".*

El término **reforma** reafirma según Popkewitz (1987, p.7) la creencia social que muestra que las instituciones crecen, cambian y progresan y que ellas pueden controlar el cambio. En concreto que las innovaciones promovidas por las reformas *"están hechas para satisfacer los ideales democráticos de la sociedad, eliminando los efectos debilitantes de la pobreza, y creando las bases científicas y tecnológicas de la riqueza material".*

La complejidad de la que nos hablan estos autores vendría a explicar la dificultad de implantación de los procesos de reforma, en especial el proceso de implantación de la LOGSE, primera ley de educación en nuestro contexto que pretende incidir en la mayor parte de las dimensiones de la educación. Angulo citando a Eisner (1992, 621-625) nos habla, en esta línea, de la multidimensionalidad del cambio en base a estas dimensiones:

- La dimensión intencional que corresponde a las nuevas creencias, concepciones y 'teorías educativo-pedagógicas' inscritas en las innovaciones.
- La dimensión estructural que hace referencia a las nuevas vías de organizar la escuela: tiempos, espacios, papeles, funciones y tipos e organización docente.
- La dimensión curricular, relativa a la calidad y valor de los contenidos de enseñanza y la articulación de los currícula.
- La dimensión pedagógica, relativa a las interacciones en clase, las experiencias educativas que la escuela, las aulas y los docentes brindan al alumnado.
- La dimensión evaluadora, relativa tanto a las experiencias de enseñanza-aprendizaje en las aulas, como a los análisis e indagaciones que la innovación adoptada propicie sobre la propia escolaridad por los participantes (docentes, alumnado y padres/madres).

En el siguiente cuadro presentado por el profesor García Pascual (2004, p. 141) encontramos una síntesis interesante:

REFORMA	CAMBIO	INNOVACIÓN	MEJORA
Cambios en la estructura del sistema o revisión y reestructuración del Currículum.	Alteración a diferentes niveles (sistema, centro, aula) de estados o prácticas previas existentes.	Cambios en los procesos educativos más internos o cualitativos.	Juicio valorativo al comparar el cambio o resultados con estados previos, con el objetivo de lograr unas metas educativas.
Modificación a gran escala del marco de enseñanza, metas, estructura u organización.	Variaciones en cualquiera de los elementos o niveles educativos. Término general que puede englobar a todos los demás.	Cambio en el ámbito específico o puntual en aspectos del desarrollo curricular (creencias, materiales, prácticas o acciones).	No todo cambio-innovación implica una mejora. Deben satisfacer cambios deseables en el ámbito del aula/departamento/centro, de acuerdo con unos valores.

La reforma LOGSE es la primera en legislar un Sistema Educativo articulado y, a su vez, la primera en generar un gran debate social sobre la educación, su sentido y alcance y, por consiguiente, la primera en la que hemos sido conscientes de “**la resistencia al cambio**” de parte del profesorado.

Rudduck reflexiona acerca de esto en Angulo y Blanco (1994) y remarca la perplejidad que le causa la incapacidad de las innovaciones para transformar las escuelas, de hecho señala que una de las características más sobresaliente del Sistema Educativo es su capacidad de continuidad y estabilidad (inercias) frente a los esfuerzos para cambiarlos.

Fullan (1982), citado por Rudduck (1994), explica esta paradoja distinguiendo entre cambios profundos en la concepción y estructura de la enseñanza y cambios que modifican la vida diaria pero que no cambian el modo en el que el profesorado y el alumnado conciben la educación.

De hecho, y siguiendo esta línea argumental Giroux (1981) habla de versiones recicladas y reenvasadas de la racionalidad existente.

A pesar de estar de acuerdo con estos autores quizá nos falte perspectiva y distancia temporal para poder ver la evolución de los lentos cambios que se van proponiendo y quizá podríamos hablar de la necesidad de decantarlos lentamente. En educación nos encontramos totalmente vulnerables a la variabilidad de los partidos que gobiernan y a la volatilidad de sus propuestas que se encuentran lejos de la colegialidad con los centros, el profesorado, el alumnado y, en general, con todas las personas e instituciones que participan en la educación.

Los mismos Servicios de Apoyo y los profesionales que estudiamos en este trabajo han sido vulnerables a estos procesos de innovación, cambio, resistencia al cambio y volatilidad de las propuestas de las diferentes administraciones educativas.

Asistimos a propuestas de reformas educativas dentro de las líneas marcadas por organismos internacionales como la OCDE, cuando no por el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional, y nos estamos acostumbrando a conciliar las exigencias que miran a la escuela como cantera de la empresa (que le exigen productividad y formación para la competitividad) con las exigencias para afrontar los retos derivados de las implicaciones procedentes de las fricciones de la misma competitividad, del mundo globalizado y de la economía de mercado (como son, entre otras, la convivencia, la diversidad y la formación para la participación o la ciudadanía entre otras).

Ambas necesidades, incompatibles para nuestro parecer, reflejan diferentes opciones a la hora de entender la escuela y su relación con el entorno: a remolque del sistema productivo o generadora de nuevas maneras de situarse ante la vida y de entender la relación con el otro y con el contexto.

En esta encrucijada creemos que se encuentra la escuela y pudiera ser que el diseño de la formación para el cambio pase por buscar formas y espacios de participación de toda la comunidad escolar con perspectiva de proyecto utópico sostenible. *“En educación, Fullan (2005 en HARGREAVES, 2006, p. 46) define la «sostenibilidad» educativa como «la capacidad del sistema para comprometerse a tratar de resolver las complejidades que resultan de la mejora continua y que es compatible con los valores profundos derivados de las necesidades humanas»*“.

Así Rudduck (1994, p. 391-392) llega a la conclusión de que *“los esfuerzos para introducir cambios han tenido a subestimar el poder de la cultura de la escuela y del aula para adaptar, aceptar y rechazar innovaciones que entran en conflicto con las estructuras y valores dominantes en la cultura escolar”* y nos presenta cuatro puntos para entender la resistencia al cambio (el texto en negrita es nuestro):

“1º En lo que se refiera a las instituciones como a los individuos, **hay que esperar y comprender algún grado de resistencia al cambio**. Hemos visto como las escuelas, cuando se ponen de moda las innovaciones, incorporan características superficiales de las mismas de tal forma que parezca que están participando sin cambiar, de hecho, sus hábitos.

Por ello, y tanto en lo que respecta a la institución como a los individuos, es importante que se reconozca y se respete la continuidad en la experiencia y en las habilidades. (...) aunque hemos llegado a ser conscientes de que efectuar cambios fundamentales en las escuelas implica cambiar su cultura, (...) aún no somos capaces de utilizar ese conocimiento para pensar seriamente sobre el impacto que el cambio supone para los individuos; el equivalente de “cultura” en una institución es la red formada para los individuos por la experiencia, los valores y el sentido de identidad profesional y personal que constituyen la integridad de un individuo.

2º **nunca podemos comenzar desde el principio** (..) No podemos establecer un vacío provisional para deshacernos del orden antiguo. No podemos cerrar la escuela durante un año para introducir un nuevo modo de trabajar. (...) los profesores y los estudiantes deben mantener siempre funcionando las estructuras del presente y, a la vez, planificar un enfoque diferente para el futuro.

3º el fracaso de algunas innovaciones para echar raíces en las escuelas se debe a **nuestra preocupación por hacer el cambio** en lugar de preocuparnos por el significado del cambio.

4º parte del problema estriba en **encontrar formas de comunicar algo nuevo cuando sólo disponemos del lenguaje presente**, con todas sus complejas asociaciones y vínculos con el pasado”.

Hecho este somero recorrido sobre el complejo proceso de innovación, cambio y reforma y sobre algunas de las resistencias que encontramos, pasamos a continuación, a describir algunas de las condiciones que se pueden proponer para un proceso de cambio.

Fullan (2002, pp. 1-15) ha sacado algunas conclusiones de los distintos periodos de tiempo en los que ha trabajado y estudiado el cambio educativo en los últimos cuarenta años. Resumiremos algunas ideas que pueden ser de utilidad a la hora de proponer un proceso de cambio acompañado por agentes externos de apoyo a la escuela.

Una gran cantidad de recursos y numerosas innovaciones no tiene porqué representar necesariamente un cambio sustancial. De hecho esta saturación puede fomentar una inmunización al cambio.

En esta línea, existe lo que Fullan denomina “*fragmentación*” o “*coherencia*” de las iniciativas de reforma. El problema general no es sólo que los proyectos suelen estar desconectados sino que es posible que trabajen, incluso, en propósitos contrapuestos. La mayor parte de los procesos de cambio se diseñan y desarrollan fuera de los centros para ser transmitidos a ellos de manera que el profesorado, las familias, el alumnado tiene un papel limitado, más bien pasivo, en el proceso. Se otorga la primacía al contenido y no a la capacidad para innovar de los agentes educativos.

Podemos afirmar que en nuestro contexto esta saturación se da el intento de la administración educativa para que los centros obligatoriamente diseñen una multitud de planes similares por separado (de acogida de emigrantes, de tutoría, de orientación, de convivencia...) que generan una balcanización de los esfuerzos y la formación y dicha inmunización al cambio entre el profesorado.

Esta fragmentación de planes que venimos comentando podría suplirse con el trabajo del centro en base a un único proyecto que focalice sus necesidades y energías para el cambio facilitando la dinámica de trabajo a nivel de claustro y de equipo ciclo-nivel-aula teniendo como referente un único asesor del Berritzegune que se encargue de dinamizar recursos y espacios de trabajo con todos los componentes de la comunidad educativa primando la capacidad de innovación de los centros y no el contenido.

Así, en este sentido, es necesario el cambio de concepción y “*pasar del término “usuario” a otros más liberadores*”. (...) “*Los individuos y los grupos deben encontrar el significado tanto de lo que cambiar como del modo de hacerlo*”. (...) Tenemos que saber cómo es el cambio desde el punto de vista del profesor individual, el estudiante, los padres y la Administración si queremos entender las acciones y las reacciones de cada uno; y si queremos comprender en su totalidad toda la escena, debemos combinar el conocimiento conjunto de todas estas situaciones individuales con el entendimiento de factores organizativo e interorganizativos.

Como consecuencia del punto anterior ni los valores y metas del cambio, ni el sistema cultural deseado ni el consecuente cambio de rol ni la interrelación entre ellos han sido comprendidos. Las dinámicas del proceso de cambio no han sido comprendidas. Las innovaciones requieren una parte de “*desaprendizaje*” y otra de “*reaprendizaje*” y se dan necesariamente en un contexto de incertidumbre que es necesario gestionar para que el cambio no quede vacío de contenido.

Las dinámicas de cambio pueden comenzar por la formación del *“oportuno desarrollo de las capacidades individuales de los usuarios para participar activamente en un proceso que parte de capacidades limitadas”*

Es fundamental que el profesorado, en cuanto a profesional de la educación, sea entendido en su totalidad, en términos de ciclo vital: su formación inicial, su incorporación al mundo laboral, su desarrollo profesional y, del mismo modo, entenderlo en su contexto de participación y colaboración en clave de cultura de centro. Fullan y Hargreaves hablan de cuatro tipos de cultura: individual, colaboración, balcanización y colegialidad. (véase FULLAN y HARGREAVES, 1996 y HARGREAVES, 1999).

Es necesario cambiar los centros dice Fullan, especialmente, en promover la *“reculturización”*, la creación de nuevos tiempos y la reestructuración de las mismas y de su entorno. *“Las fronteras entre las escuelas y el exterior deben ser tan transparentes y permeables como puedan hacer los profesores en esta dirección”*

### **1.3.2. La organización escolar y el currículum: los contenidos del asesoramiento.**

Como hemos señalado en la presentación de este capítulo, la organización escolar y el desarrollo del currículum son, tal vez, los contenidos nucleares de todo cambio educativo y, por supuesto, de todo asesoramiento externo. Bien es cierto que podríamos encontrarnos con algún otro contenido periférico o desgajado de éstos pero su impacto en el Sistema Escolar sería menor.

Presentaremos, a continuación, estos contenidos desde las cuatro racionalidades que ordenan los modos de entender la escuela y que sintetizaremos, hacia el final, con los modelos de asesoría, entendiendo que la concepción de escuela y de modelo de asesoría son sincrónicos.

#### **a) El enfoque curricular técnico y la organización escolar**

Hemos seleccionado algunos autores que nos han presentado esta racionalidad, esta manera de entender el currículum y la organización escolar, sintetizaremos algunas ideas de González, 1994; Gairin, 1996; Santos Guerra, 1997 y Coronel, 1998.

Las organizaciones son entidades reales que existen al margen de los individuos que las constituyen, por supuesto, los centros escolares también lo son y tienen, bajo esta racionalidad, metas específicas establecidas de antemano. Éstas se reducen a lo observable y a lo que es medible. La metáfora habitual para describir la escuela desde esta perspectiva es una máquina.

Los centros escolares, el Sistema Educativo por extensión, como organización pueden funcionar con niveles de predictibilidad y certidumbre altos de manera que, éstos, pueden ser modelados, predichos, medidos y, en consecuencia, pueden diseñarse y desarrollarse sistemáticamente. Los responsables de hacerlo, los expertos, se convierten en ingenieros de sistemas.

Este diseño pasaría por disponer, de antemano, de unas metas, ambientes, tecnología y participantes especializados. La especialización de estos participantes favorece niveles más altos de habilidad y cumplimiento individual.

El establecimiento de normas impersonales favorece la coordinación y el control además de la eficacia y evitan distorsiones ambientales o de preferencias individuales.

Los problemas organizativos son fruto de inadecuaciones estructurales y pueden solucionarse a través de la reorganización y el rediseño de las estructuras. De alguna manera todo problema se reduce a un problema técnico, incluido el funcionamiento del sistema relacional y hay una visión patológica del conflicto el cual hay que erradicar.

La prioridad máxima será la eficacia entendida como la capacidad que tiene la propia organización para lograr sus fines mediante la competencia técnica y profesional de sus miembros.

Ni que decir tiene que la investigación educativa consiste, en esta racionalidad, en evaluar el grado de eficacia con el que las metas u objetivos establecidos han sido conseguidos. La educación mejora en la medida que aplicamos parámetros causa-efecto a cualquiera de las variables que intervienen en el procesos organizativo o curricular.

Las cuestiones éticas y morales, inherentes también a los planteamientos curriculares, resultan resbaladizas, viciadas, y quedan confinadas al terreno de lo irracional.

### **b) El enfoque curricular práctico y la organización escolar**

Siguiendo a Bolman, L. y Deal, T. (1984), la organización escolar según el enfoque curricular práctico puede resumirse en los siguientes puntos:

- Lo importante no es lo que ocurre sino el significado de lo ocurrido.
- El significado de un acontecimiento queda determinado por lo que ocurre y por las interpretaciones que hacen las personas de lo ocurrido.
- Los acontecimientos y procesos más significativos en la organización son generalmente ambiguos e inciertos; con frecuencia se hace difícil saber qué ocurre, por qué y qué va a ocurrir.
- La ambigüedad y la incertidumbre restan valor a los procesos racionales para el análisis, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Ante la incertidumbre y ambigüedad las personas crean símbolos con el fin de reducirlas, de resolver la confusión y de aumentar la predictibilidad. La cultura proporciona símbolos internos que ayudan a las personas a desempeñar sus papeles y a moverse en la organización. Los acontecimientos considerados en si mismos pueden seguir siendo ilógicos, azarosos, fluidos o con poco significado, pero los símbolos humanos hacen que los veamos de otro modo.

Reid (1978) habla de algunas características de los problemas prácticos:

- Son cuestiones que han de ser respondidas, aún cuando la respuesta sea para decidir no hacer nada.
- Los fundamentos sobre los que se toman decisiones son inciertos.
- Al responder a cuestiones prácticas siempre hay que tener en cuenta el estado de la cuestión actual, nunca se parte completamente de cero.
- Cada cuestión en cierto sentido es única, pertenece a un tiempo y un contexto específico.
- Obliga a escoger entre objetivos y valores en competencia.

Quizá una de las definiciones que mejor concretan lo que supone el currículum dentro de esta perspectiva sea la que presentó Stenhouse en su obra *“Investigación y desarrollo del currículum”* cuando dice que *“El currículum es una tentativa para comunicar los principios de un propósito educativo, de forma tal que permanezca abierto a la discusión crítica y pueda ser trasladado efectivamente a la práctica.”* (STENHOUSE, 1984, p.29)

### **c) El enfoque curricular crítico y la organización escolar**

Las teorías críticas del currículum tienen sus inicios en las teorías que Althusser presenta sobre la ideología en su ensayo *“Ideología y aparatos ideológicos del estado”* (ALTHUSSER, 1974), en el texto de Bourdieu y Passeron *“La reproducción”* (BOURDIEU y PASSERON, 1970) y en las teorías centradas en el currículum que desarrolla la nueva sociología de la educación o el movimiento de reconceptualización del currículum. Aunque quizá sea Freire la aportación teórica-práctica más importante (no exclusivamente en este enfoque).

La cronología de los marcos conceptuales del enfoque crítico ha sido descrita por Silva:

- 1970. Freire, La pedagogía del oprimido.
- 1970. Althusser. Ideología y aparatos ideológicos del Estado.
- 1970. Bourdieu y Passeron, *La reproducción*.
- 1971 Baudelot Y Establet, La escuela capitalista en Francia.
- 1971. Bernstein, Clases, códigos y control –vol.1-
- 1976. Pinar y Grumet, Toward a Poor Curriculum
- 1979. Apple, Ideología y currículum.

En nuestro contexto próximo se ha relacionado este enfoque con la *Teoría Crítica de la Escuela de Frankfurt* con las aportaciones de Carr, Kemmis o Gruñid (véase por ejemplo Carr y Kemmis, 1988; Kemmis, 1988, 1999 o Grundy, 1991).

Las organizaciones, siguiendo este enfoque “*son una realidad construida que no es independiente de la estructura social dominante **sino que es la resultante de fuerzas sociales y materiales profundas que legitiman determinadas relaciones, estructuras, condiciones organizativas.** Por tanto, interesa no sólo desvelar y comprender cómo se construye la escuela, sino también las raíces y fuentes de legitimidad de esa construcción. Las escuelas son una realidad construida como organización no independiente de la estructura social dominante; la cual legitima determinadas relaciones, estructuras y condiciones organizativas en ella*”.

“*Las organizaciones son construcciones sociales en las que pueden distinguirse dos niveles: uno superficial, la morfología organizativa, y otro profundo, la subestructura organizativa. **La estructura superficial,** “la organización que se ve” está formada por las interacciones formales e informales, los significados consensuados de las actividades, las declaraciones de metas, procedimientos para alcanzarlas, etc.; ahora bien, ésta se encarga de ocultar y distorsionar **la estructura profunda** constituida por una compleja red de relaciones. En esta subestructura profunda aparecen reglas de práctica históricamente desarrolladas, los supuestos paradigmáticos que gobiernan la acción manifiesta, las conexiones con el sistema social más amplio, etc. Por ello, analizar y comprender la escuela pasaría por explorar la estructura profunda y los procesos de interacción de ésta con la estructura superficial*”.

“*La realidad organizativa, una vez constituida, **aparece envuelta por un componente ideológico que la protege del examen crítico.** Así, en la organización se desarrollan formas de dominación (tanto material como social e ideológica) que determinan el discurso válido y posible: cuáles son los argumentos racionalizadores, cuáles son los temas adecuados para la discusión o cuál es la interpretación razonada de acontecimientos. **El examen crítico de la organización y sus actividades constituye entonces la base para la reorientación y el cambio.** El cambio organizativo sólo puede producirse, de acuerdo con los teóricos críticos, a través de la eliminación de las formas de dominación; solamente cuando los miembros de la organización comprenden y son conscientes de la estructura profunda, es posible liberarse y explorar otros modos de pensar en la escuela*”. (GONZÁLEZ, 1990, p.41) (El texto resaltado es nuestro).

Si en el enfoque teórico la escuela como organización es comparable a una máquina en el enfoque crítico la escuela, como organización, se asemejaría a una arena política. Bolman y Deal (1984) la describen en cinco puntos:

1. La mayoría de las decisiones importantes en las organizaciones conllevan la distribución de recursos escasos.
2. Las organizaciones son coaliciones compuestas de individuos y de grupos de intereses (como niveles jerárquicos, departamentos, grupos profesionales, grupos étnicos,...).
3. Los individuos y los grupos de intereses difieren en sus valoraciones, preferencias, creencias, informaciones y percepciones de la realidad.
4. Los objetivos y las decisiones organizacionales emergen de variados procesos de negociación, pactos y luchas.
5. Debido a la escasez de recursos y al endurecimiento progresivo de las diferencias, el poder y el conflicto son características centrales de la vida organizacional.

**d) El enfoque curricular postcrítico y la organización escolar**

Aunque no se puede hablar propiamente de una teoría del currículum postcrítica (o postestructuralista) ya que se rechaza todo tipo de sistematización, si cabe hablar de algunas actitudes *post* en algunas propuestas actuales sobre el currículum y la organización escolar.

En concreto, el enfoque postcrítico se relaciona con las teorías socioculturales de los procesos de enseñanza-aprendizaje pero incidiendo especialmente en el papel que los discursos tienen en la creación de conciencias y en cómo las condiciones materiales son elementos que forman parte de los discursos. Estas condiciones materiales no crean por ellas mismas la conciencia sino que son los discursos sobre ellas las que construyen a los sujetos, los cuales no están dotados de una naturaleza humana sino que son un producto sociohistórico.

Así, el pensamiento moderno que impregna el currículum es cuestionado desde este enfoque. Presentamos, a continuación, una sistematización de dicho cuestionamiento (SILVA, 2001):

- El concepto de verdad. Más que el desvelamiento de la verdad o la lucha contra la ideología como falsa conciencia repregunta por qué algo se considera verdadero.
- Las actuales y rígidas separaciones curriculares entre los diversos tipos de conocimiento.
- Los innumerables binarismos de los que está hecho el conocimiento que constituye el currículum: científico/ideológico, objetivo/subjetivo, específico/global, macro/micro, descripción/connotación, causa/efecto, masculino/femenino,...; los cuales desmonta como pares de contrarios.
- La concepción del sujeto (racional, centrado, unitario, autónomo) en el que se basa todo el edificio pedagógico y curricular moderno; y que lo denuncia como una construcción histórica muy particular. Y las nociones de emancipación y liberación

propias de los enfoques críticos que resultan de esa concepción de sujeto. *“A diferencia de las teorías críticas, sin embargo, las teorías poscríticas rechazan la hipótesis de una conciencia coherente, centrada, unitaria. Las teorías poscríticas rechazan, de verdad, la propia noción de conciencia, con sus connotaciones racionalistas y cartesianas... Para las teorías poscríticas, la subjetividad es y ha sido siempre social. No existe, por lo tanto, ningún proceso de liberación que haga posible que emerja finalmente un yo libre y autónomo. Las teorías poscríticas miran con desconfianza conceptos tales como alienación, emancipación, autonomía, por suponer todo ellos una esencia subjetiva que fue alterada y precisa ser restaurada (2001, 187)*

Las teorías poscríticas del currículum amplían, y modifican, lo que las teorías críticas nos enseñaron *“si la ideología cediese su lugar al verdadero conocimiento, el currículum y la sociedad serían finalmente liberados. Si pudiésemos librarnos de las relaciones de poder inherentes al capitalismo, el conocimiento alojado en el currículum ya no sería un conocimiento distorsionado y espurio”*.

*“En contraste con las teorías críticas, la teorías poscrítica no limitan el análisis del poder al campo de las relaciones económicas del capitalismo. Con las teorías poscríticas, el mapa del poder se amplía para incluir los procesos de dominación centrados en la raza, la etnia, el género y la sexualidad” (2001, 186)*

Su manifestación en la problemática curricular aparece en diversas cuestiones de actualidad algunos ejemplos de ellas serían:

- La cuestión multicultural en el currículum introduciendo elementos de reflexión que cuestionan el multiculturalismo liberal o humanista y su concepto de tolerancia.
- En cuestiones de género nos muestran, desde las teorías feministas, que las fuerzas de poder de la sociedad no sólo vienen impuestas por el capitalismo sino también por el patriarcado.
- Otra de las manifestaciones más relevantes lo podemos encontrar en la incorporación de los estudios culturales como campo interdisciplinar que se ocupa del papel del lenguaje y del discurso en el proceso de construcción social.

#### **e) Los enfoques curriculares, organización escolar y los modelos de asesoramiento**

Quizá los modelos de asesoramiento que hemos descrito antes en este capítulo pudieran tener distintos encajes dentro de los diferentes enfoques curriculares y organizativos que hemos presentado aquí.

Sintetizando los modelos y las teorías podemos señalar que aquellos modelos que huyen de planteamientos, supuestamente no políticos (que interrelacionan la acción asesora con el contexto tomando una opción) se acercan más a los enfoques o racionalidades teóricas o prácticas como el *asesoramiento centrado en el cliente, en el asesorado, el administrativo centrado en el programa y el administrativo centrado en el asesorado* que exponía Rodríguez (1996), los que exponía ZAbALZA (1996) de *apoyos según el 'punto-sistema' al que va dirigido el apoyo y apoyos según la naturaleza de la demanda* y lo que Rodríguez (2006) denomina *asesoramiento y comunidad discursiva de la excelencia y asesoramiento y comunidad discursiva de la reestructuración*

Así pues, los modelos de asesoramiento más políticos que se preocupan, a su vez, de la relación de la escuela con el contexto, que proyectan modelos ideológicos de cambio social y que procuran celosamente cuidar las relaciones de estatus y poder entre el asesor y el asesorado estarían situados al lado de los enfoques críticos y postcríticos con las diferencias que hemos señalado en este apartado.

En esta línea encontraríamos la clasificación que hace Nieto y Portela (2006) en cuanto a *los modelos de prestación, coproducción e inclusión*, la clasificación que hace Zabalza (1993) en base a *apoyos por la epistemología del apoyo* y el que hace Rodríguez (2006) de *asesoramiento y comunidad discursiva de las políticas culturales o el modelo de asesoramiento comunitario*.

La concepción del curriculum es otro de los temas importantes dentro de estudio ya que los Berritzegune y sus profesionales trabajan desde una manera de entenderlo que, por el efecto de liderazgo que tienen en los centros escolares, genera a su vez su desarrollo en una dirección determinada.

Este último modelo abre las puertas a ampliar el concepto de escuela y de asesoramiento. Los Berritzegune como centros que fomentan la innovación pueden promover entre sus funciones generar una dinámica que incluya:

- Un replanteamiento de lo que supone la escuela, su función y relación con el entorno en el que se imbrica.
- Un replanteamiento de la función de los profesionales de la educación, de las familias y del alumnado directamente pero también del resto de los agentes comunitarios que se pueden implicar en la construcción de la escuela como prioridad social emancipadora.
- Un replanteamiento de la exclusividad que tienen los agentes externos de apoyo del Sistema Educativo pudiendo incluirse las aportaciones, planteamientos y prácticas de otros colectivos de educación no formal, asociaciones, ONGs, movimientos ecologistas y feministas...

- Estas aportaciones no tienen porqué ser puntuales, a modo de programas, y a posteriori sino que pueden ser de gran utilidad desde el mismo rediseño de la organización y del currículum del centro.

### **1.3.3. La formación permanente del profesorado: algunos enfoques metodológicos del asesoramiento.**

---

Entendemos que la formación del profesorado es un elemento clave para el desarrollo de la acción asesora en el Sistema Educativo. De hecho los centros de apoyo al profesorado en nuestra comunidad autónoma, los Berritzegune, están compuestos por profesionales denominados asesores con funciones referidas a la innovación, mejora y formación permanente del profesorado en todas sus modalidades.

Si bien las opciones y el diseño de la formación permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma Vasca es responsabilidad de la Dirección de Renovación Pedagógica del Gobierno Vasco, los centros de asesoramiento de profesorado Berritzegune son los encargados de gestionar la mayor parte de la formación de los centros y del profesorado. Además de esto consideramos que la propia gestión de la formación del profesorado es, en si misma, formativa y genera expectativas y demandas en cuanto a la función docente y el cambio en educación.

De esta manera las demandas a un proceso de asesoría estarían centradas en ese horizonte comprensivo que sobre la educación, la escuela y la sociedad tienen el asesor y el asesorado, es decir, un profesor, o asesor, formado en el modelo de transmisión de contenidos conceptuales tenderá a realizar una serie de demandas de carácter técnico o práctico muy limitadas.

Por otra parte una formación más amplia y centrada en el contexto puede permitir acompañar procesos de análisis y desarrollo de propuestas que les faciliten interactuar y aprender con sus iguales, consultar y relacionarse con directores, familias y otros miembros de la comunidad educativa, etc.

De manera que en este apartado intentaremos responder a la pregunta siguiente: ¿Qué formación de profesorado para qué modelo de asesoría?

Estos enfoques de formación se presentan como tipologías, como espacios conceptuales pensados inicialmente para la formación permanente del profesorado. Nosotros trataremos de vincularlos a la posición del profesorado en procesos de asesoría.

Comenzaremos por presentar algunos enfoques que Zeichner expone en su artículo de 1983 *Alternative Paradigm of teacher education*. (ZEICHNER, 1983) y define como

“matriz de creencias y asunciones sobre la naturaleza y propósitos de la enseñanza, la educación, el profesorado y su formación que toma forma en la práctica educativa específica de la formación del profesorado”. Esta sistematización de las diversas formas de hacer y pensar la formación del profesorado nos puede ayudar a testar nuestra práctica y proyectar la mejora. Supone, a nuestro entender, un salto cualitativo en la tipificación de modelos de formación de profesorado y nos ayuda en la reflexión acerca de la formación del profesorado.

El autor plantea (figura 1) dos ejes transversales, como coordenadas que pudieran ayudar en la presentación de las distintas visiones de la formación del profesorado.

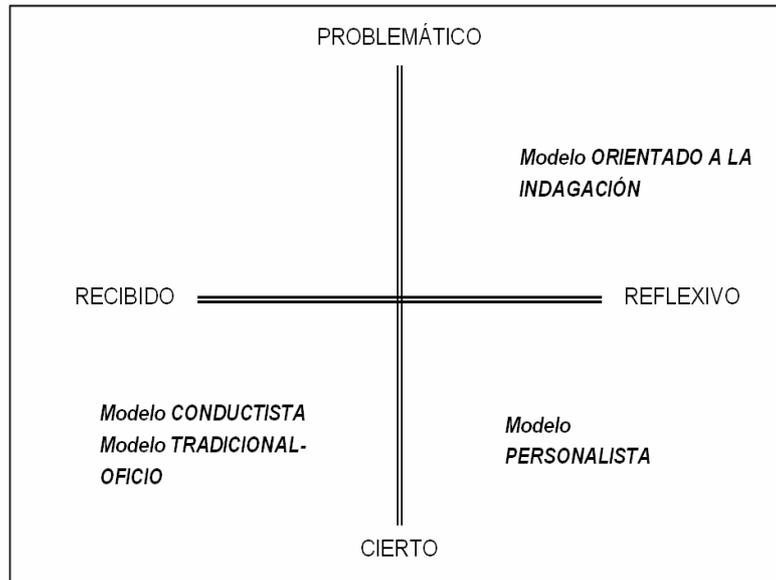
El primer eje, reflexivo-recibido, hace referencia a la posición y al papel del profesor en formación en cuanto a la especificación del currículum del programa de formación. En el primer caso (recibido) el contenido no se negocia, es algo dado y definido a priori mientras que en el segundo (reflexivo), se considera al profesorado en formación como activo participante en la construcción del contenido curricular.

De modo que este primer eje nos permite imaginar las prácticas de formación del profesorado en un continuo entre los dos polos recibido y reflexivo. Cuanto más activo sea el papel del profesorado en formación tanto en la delimitación del programa como en su desarrollo, más nos aproximamos al polo reflexivo.

El segundo eje, que el autor denomina como problemático-cierto hace referencia al grado en el que cada modelo formativo contempla la realidad educativa y el contexto social; más concretamente, el papel otorgado al docente en el mantenimiento o transformación de las instituciones escolares.

En el primer polo se aboga porque el futuro profesor asuma una actitud problematizadora con respecto a la realidad de la escolaridad, mientras que en el segundo se acepta como dado el carácter, la organización, los fines y las funciones de la enseñanza y los centros escolares en su configuración actual. Los extremos del continuo que dibuja este segundo eje problematizan o dan por buena la realidad.

Figura 1:



Cruzando ambos ejes al modo de ordenadas y abscisas quedan delimitados los espacios que las diversas maneras de concebir y desarrollar la formación del profesorado podría ocupar.

Así, en el cuadrante problemático/reflexivo el autor sitúa el modelo orientado a la indagación, entendiéndose asimismo que el modelo personalista de formación bien pudiera situarse en el cuadrante cierto/reflexivo, y que al modelo conductista y al tradicional-oficio les correspondería el cuadrante recibido/cierto.

El profesor Ángel I. Pérez Gómez (1992) también ordena las perspectivas con relación a dos ejes que articulan las distintas visiones de la formación del profesorado: el modo de concebir la práctica educativa y su relación con el contexto social por una parte y, por otra, el currículum de los programas de formación.

**a) Perspectiva académica:**

En un primer momento, la formación del profesorado se centra, como consecuencia de una concepción transmisora de la enseñanza, en el aprendizaje de los contenidos académicos del currículum. Es la llamada *orientación perennialista* (basada en el pensamiento escolástico y que tiende a considerar el conocimiento como único y estable). Su propósito fundamental es la recuperación de la tradición clásica en la educación.

Bajo esta denominación se nos presenta la enseñanza como un proceso de transmisión y de adquisición de la cultura pública que ha acumulado la humanidad. El

profesor es concebido como un especialista en las diferentes disciplinas que componen la cultura y, por tanto, su formación se vinculará estrechamente al *dominio de dichas disciplinas para su posterior transmisión*. La organización disciplinar del conocimiento será la base para el diseño y desarrollo del currículum de su formación.

Según Pérez Gómez (1992) dentro de esta perspectiva se distinguen dos subenfoques diferentes. Por una parte tenemos el *enfoque enciclopédico* cuya finalidad fundamental es formar especialistas en una rama del conocimiento académico. La idea básica que sintetiza este enfoque se puede formular como sigue: cuanto más conocimientos adquiera y posea el docente mejor desarrollará su función de transmisión. Por otra parte, el *enfoque comprensivo*, que se centra no sólo en los contenidos de las disciplinas, sino también en la comprensión lógica de la estructura de la materia y de su proceso histórico. Ambos son claves en la formación del profesor concebido como un intelectual que pone en contacto al alumnado con las adquisiciones científicas y culturales.

La formación del docente se fundamenta en la adquisición de la investigación científica, ya sea disciplinar o de didáctica de las disciplinas. En la perspectiva académica se confía en la formación de los docentes como intelectuales que se forjan a partir de la adquisición del conocimiento académico producido por la investigación científica. No se concede demasiada importancia al conocimiento pedagógico que no esté relacionado con las disciplinas, ni a cómo se transmite y presenta.

En coherencia con este modelo el profesorado demandaría o podría esperar del asesor la capacitación en relación a la disciplina o el contenido que imparte desde la pasividad del que espera un experto que le resuelva sus problemas sin provocar necesariamente un cambio en su forma de concebir y desarrollar el proceso educativo.

***b) Perspectiva técnica:***

Posteriormente, y sobre todo con los avances tecnológicos y el desarrollo de la psicología conductista, apareció una nueva orientación, *la técnica o racional-técnica*. Es una mezcla de componentes idealistas y realistas que tiene ciertos puntos de contacto con la anterior aunque se diferencia en que ésta prioriza la cultura técnica y científica en detrimento de la humanística y artística.

En el campo de la formación, ha evolucionado progresivamente hacia una *formación instrumental*, prestando mayor atención a las demandas inmediatas del mercado que a las necesidades menos inmediatas. En esta orientación se pondrá énfasis en un determinado concepto de *competencia docente*, entendida como proceso técnico generalizable, sistemático y rutinario, y se concentrará la atención en un profesor técnico dotado de técnicas y medios para solucionar problemas ya que en esta

perspectiva existen problemas de carácter general, no situaciones problemáticas ligadas al contexto.

La figura del profesorado se analiza desde una perspectiva pretendidamente objetiva, empírica y cuantitativa. Esta orientación, aunque aún vigente en parte del conocimiento tácito del profesorado, entró en crisis al cabo de un largo período de tiempo.

Uno de los rasgos más positivos de este enfoque es la superación del carácter artesanal y acientífico de la enseñanza. Se propone otorgar a la enseñanza el estatus y el rigor de los que carecía la práctica tradicional, considerando a la misma como una ciencia aplicada, al igual que otros ámbitos de intervención técnica.

La calidad de la enseñanza dentro de este enfoque se manifiesta en la calidad de los productos y en la eficacia y economía de su consecución. Estaríamos ante un tipo de racionalidad técnica como epistemología de la práctica, heredada del positivismo.

El docente demandaría, en esta concepción, un saber técnico del que aprender conocimientos y desarrollar competencias adecuadas a su intervención práctica apoyándose en el conocimiento que elaboran los científicos básicos y aplicados. No necesita acceder al conocimiento científico, sino dominar la aplicación de técnicas y las rutinas de intervención técnica que se derivan del trabajo de especialistas externos.

Dentro de esta perspectiva cabe destacar dos enfoques: el de *entrenamiento* y el de *adopción de decisiones*. El primero supone el modelo más puro, cerrado y mecánico dentro de la perspectiva técnica. Apoyándose en los resultados de las investigaciones sobre la eficacia docente, desarrolladas dentro del modelo proceso-producto, propone diseñar programas de formación cuyo propósito fundamental es el entrenamiento de los docentes en las técnicas, procedimientos y habilidades que se han demostrado eficaces en la investigación previa. El segundo enfoque, supone una forma más elaborada de proponer la transferencia del conocimiento científico sobre eficacia docente a la configuración de la práctica. En este modelo los descubrimientos de la investigación sobre eficacia del profesorado no deben trasladarse mecánicamente en forma de habilidades de intervención, sino convertirse en principios y procedimientos que los docentes utilizarán al tomar decisiones y resolver problemas en su vida cotidiana en el aula o en el trabajo interactivo con los grupos.

El modelo técnico ha supuesto, según el autor que nos ocupa, un avance sobre el empirismo voluntarista y el oscurantismo teórico de las posiciones que se han agrupado bajo los términos de “enfoque tradicionalista”, “artesanal” y “academicista” pero en este marco conceptual se otorga un escaso estatus y autonomía profesional de los educadores ya que encontramos en ella, por un lado, planificadores,

administradores y científicos que hacen planes, diseñan y programan y, por otro, docentes técnicamente preparados que ejecutan diseños, planes y programas que ellos no han concebido.

Los profesores y profesoras son meros “aplicadores”, ellos no tienen la iniciativa, la innovación del currículum, normalmente a través de los materiales, se promueve “a prueba de profesores”, con la intención de que estos no cambien nada, con la idea de que no puedan “desvirtuarla” haciendo un uso personal y contextualizado de ella.

En coherencia con este modelo el profesorado demandaría o podría esperar del asesor un apoyo o capacitación sobre los procesos de enseñanza entendidos como tecnológica dentro del paradigma proceso-producto reducido a cuestiones meramente instrumentales, donde la tarea docente se concreta en la acertada elección de los medios y procedimientos en la competente y rigurosa aceptación de los mismos. Un ejemplo cercano es la asesoría o formación basada en competencias más cercanas al amparo de la psicología sin afrontar las características de los fenómenos prácticos en toda su complejidad, incertidumbre, inestabilidad, singularidad y conflicto de valores.

### **c) Perspectiva práctica:**

Con el tiempo, se han ido formulando otras tendencias como crítica a los enfoques técnicos. En ellas se toma la práctica como referencia. Debido a las nuevas concepciones de la teoría y práctica del currículum, de la sociología crítica y del constructivismo se introducen nuevos elementos de reflexión y debate que facilitan una serie de tendencias interesantes alrededor de la reflexión y sistematización de la práctica contextualizada.

Son numerosos los autores que piensan que el problema reside en la formación del un profesorado que desarrolle una cultura profesional potenciando el ser un *agente de cambio*, individual y colectivamente, y que si bien es importante saber qué hay que hacer y cómo, también lo es por qué y para qué hacerlo. De esta manera un factor importante en el desarrollo profesional será la actitud de los profesores al diseñar su tarea docente, no únicamente como técnicos infalibles, sino como facilitadores de aprendizaje, capaces de provocar la cooperación y participación del alumnado.

En consecuencia, será más importante centrar la atención en cómo elabora el profesorado la información pedagógica de que dispone y los datos que percibe en las situaciones de enseñanza, y en cómo esa elaboración o procesamiento de información se proyecta sobre los planes de acción de la enseñanza y en su desarrollo práctico.

Poco a poco se va desarrollando *el enfoque de orientación práctica de análisis interpretativo* en el que cobra importancia la reflexión sobre la práctica en un contexto determinado, estableciendo un nuevo concepto de investigación y formación y dando

más relevancia en los procesos de investigación a la vertiente cualitativa. Se insiste en esta perspectiva en el trabajo colaborativo como desarrollo de la institución educativa y como proceso de socialización del profesorado.

También los planteamientos de Schön (1992) y Zeichner, recogidos más arriba, se acercan a este modelo y ven al profesorado como un *profesional práctico-reflexivo* que se enfrenta a situaciones de incertidumbre, contextualizadas e idiosincráticas, que recurre a la investigación como una forma de decidir e intervenir prácticamente sobre ellas haciendo emerger nuevos discursos teóricos y concepciones alternativas de formación.

Se propone, pues, un proceso de formación que capacite al profesorado en el desarrollo de las capacidades reflexivas sobre y en la propia práctica docente como eje clave del currículum de formación del profesorado y cuya meta es aprender a interpretar, comprender y reflexionar sobre la enseñanza.

Los criterios para la formación del profesorado desde esta orientación surgen en dos direcciones complementarias:

1. una, la de dotarle de instrumentos intelectuales que sean una ayuda para el conocimiento e interpretación de las situaciones problemáticas complejas en las que se sitúa;
2. y otra, implicar a los profesores en tareas de comunicación intersubjetiva y formación comunitaria para dar a la educación escolarizada la dimensión de nexo entre el saber intelectual y la realidad social, con la que tiene que mantener estrechas relaciones.

Esta orientación de formación *orientada a la indagación en la práctica* engloba un profesor reflexivo, crítico e investigador en el aula. Su formación ha de conducirnos a una reconceptualización en el ámbito de la formación del profesorado. Se abandona el concepto de profesor tradicional, académico o enciclopedista y el del experto técnico, propio del enfoque de racionalidad técnica, cuya función primordial es la de transmitir conocimientos mediante la aplicación (rutinaria) de recetas.

Para Stenhouse (1982) las características más destacadas de este profesorado serían “una capacidad para un autodesarrollo profesional autónomo mediante un sistemático autoanálisis, el estudio de la labor de otros profesionales y la comprobación de ideas mediante procedimientos de investigación en el aula”.

Esta perspectiva se fundamenta en el supuesto de que la enseñanza es una actividad compleja, que se desarrolla en escenarios singulares, claramente determinados por el contexto, con resultados en gran parte imprevisibles y cargada de conflictos de valor

que requieren opciones y una toma de decisiones éticas. La formación de los educadores se basará prioritariamente en el aprendizaje de la práctica, para la práctica y a partir de la práctica.

Este autor señala dos subenfoques: el *tradicional* y el *reflexivo* sobre la práctica. El primero concibe la enseñanza como una actividad artesanal. El conocimiento profesional es tácito, escasamente verbalizado y menos aun teóricamente organizado; está presente en el buen hacer del docente experimentado, y se aprende en un largo proceso de inducción y socialización del aprendiz. Para Elliot (1986) esta cultura se asienta en una forma de práctica no reflexiva, intuitiva y fuertemente rutinizada que se realiza en el mundo privado del aula o en grupo, aislado del resto de los compañeros profesionales. Los riesgos de esta perspectiva tradicional son que la fuerza del ambiente, la inercia de los comportamientos de los grupos tradicionales de docentes, de políticos, y de las propias instituciones, unidas a la presión de las expectativas sociales y familiares puede minar los intereses, creencias y las actitudes de los educadores innovadores. Éstos pueden verse abocados a los ritmos y prácticas más reproductoras de la cultura escolar, al no encontrar espacios para el debate y la liberación reflexiva.

El segundo enfoque, *reflexivo sobre la práctica*, pretende superar las dificultades de la relación lineal y mecánica entre el conocimiento científico-técnico y la práctica en el aula. Se reconoce la necesidad de analizar lo que realmente hacen los educadores cuando se enfrentan a problemas complejos e inciertos de la vida en el aula, para comprender cómo utilizan el conocimiento científico y su capacidad intelectual, cómo se enfrentan a situaciones desconocidas e imprevisibles, cómo elaboran y modifican sus rutinas, experimentan alternativas de acción, utilizan técnicas, instrumentos y materiales conocidos y cómo recrean estrategias e inventan procedimientos, tareas y recursos.

Es quizá bajo esta perspectiva donde empieza a crecer la función asesora tal y como la concebimos en la actualidad ya que en esta perspectiva el diálogo es su actividad central. Las divergencias y los diferentes puntos de vista se alientan y protegen, frente a la uniformidad de juicios predefinidos como verdaderos/falsos. En vez de presentar sus propios prejuicios como si fuesen verdades objetivas, la crítica obliga al asesor a tener y plantear criterios y situaciones desde los que sea posible el debate y el consenso. El supuesto acerca de que la acción, por su propia naturaleza, no puede predecirse técnicamente, conlleva la imagen del equipo docente como investigador que reflexiona sobre la acción. Esta concepción entronca directamente con la perspectiva del asesoramiento como proceso que desarrollaremos en el siguiente apartado.

El asesor y el docente necesitan consensuar la intervención. Parten de la práctica para llegar a la teoría, buscan la relevancia de la práctica y la subjetividad contrastada. La preocupación central del profesor es convertir la práctica en el aula en una acción que sea personal, educativa y socialmente relevante para los sujetos. El estudio de casos como metodología etnográfica y los diarios de los profesores se convierten en instrumentos privilegiados para orientar el trabajo hacia la acción y resolver los problemas que la práctica plantea. El conflicto y la contraposición de intereses no se obvian, por el contrario se abordan para llegar al consenso.

El docente así entendido es un práctico que reflexiona sobre su práctica, y es un teórico que construye teorías que le sirven para resolver sus problemas, al tiempo que le sirven para descubrir nuevos problemas o verlos desde nuevos frentes. La incompreensión y desencuentros entre teóricos y prácticos desde este enfoque pueden verse superados. Cuestión importante porque, dados los principios sustentadores de esta perspectiva, se puede llegar a defender que la teoría es sólo válida si el práctico la considera útil para su práctica.

La importancia de la perspectiva práctica es que sitúa el desajuste de la teoría y la práctica como un rasgo inherente a lo educativo, un problema epistemológico que sólo puede afrontarse cuando el papel y el rol del teórico se complementa con el papel y el rol del práctico, y viceversa.

Las críticas negativas que se hacen de este enfoque parten de los defensores de la perspectiva de la reconstrucción social, quienes achacan a los educadores prácticos una debilidad: no preocuparse por las estructuras y condicionantes sociohistóricos que intervienen y constriñen su trabajo. Se les acusa de prestar excesiva atención a la comprensión e interpretación de la práctica mediante el contraste de subjetividades, olvidando que estructuras y condicionantes sociales hacen que determinados lenguajes, normas y significados se institucionalicen (APPLE, 1986).

***d) Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social:***

En esta perspectiva la práctica docente se considera como una actividad intelectual y autónoma, no sólo ni fundamentalmente técnica: es un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación.

La enseñanza, la formación de profesorado, y por supuesto la asesoría, se conciben como una actividad crítica, una práctica social saturada de valores que deben traducirse en principios de procedimiento que concreten en el proceso toda la intencionalidad. Por ello, el docente es considerado como un profesional que reflexiona sobre y en la práctica cotidiana para comprender tanto las características específicas de los procesos de enseñanza-aprendizaje, como el contexto en que tiene lugar la enseñanza, de modo que su actuación reflexiva facilite el desarrollo autónomo

y emancipador de quienes participan en el proceso educativo, incluido él mismo, como individuo y como colectivo.

No podemos dejar de reconocer el carácter marginal de esta perspectiva en relación con otros programas de formación basados en la perspectiva “academicista” y de “eficiencia social”, que han disfrutado y disfrutaban de un lugar dominante. Al respecto Liston y Zeichner (1990) explican que este carácter marginal que ha tenido la tradición reconstruccionista social es, en parte, debido a la escasez de ejemplos que traduzcan en programas viables y estrategias docentes sus planteamientos conceptuales.

También nos encontramos en esta perspectiva dos enfoques: el de crítica y reconstrucción social, y el de investigación-acción y formación de formadores para la comprensión.

El primero aboga abiertamente por la formación de la conciencia social de ciudadanos y ciudadanas para el desarrollo de una vida más justa e igualitaria para todos; ante la injusticia y desigualdad en la sociedad actual se busca preparar a las personas para llevar a cabo su transformación consciente y responsable. Desde este enfoque la finalidad primordial de los programas de formación docente es preparar a los docentes para que adquieran *perspectivas críticas* sobre las relaciones entre escuela y desigualdades sociales, y desarrollen un *compromiso moral* que permita la corrección de esas desigualdades en la vida de los centros y del aula.

El segundo enfoque, investigación-acción y transformación del profesor para la comprensión, se desarrolla a partir del trabajo de Sthenhouse, quien desarrolla su pensamiento pedagógico acerca de la enseñanza y la función docente en contacto directo con su experiencia. Continuadores de su pensamiento son Elliot y McDonald. Sus trabajos se han desarrollado en los lugares donde tiene lugar la práctica educativa que se transforman en centros de desarrollo profesional del docente. *La práctica* se convierte en el eje del contraste de principios, hipótesis y teorías, en el escenario adecuado para la elaboración y experimentación de los proyectos, tarea orientada al progreso de la *teoría relevante* y para la transformación de la práctica y las condiciones sociales que la limitan.

El educador como “intelectual transformador” tiene que trabajar con movimientos sociales y ajustar su discurso teórico a la práctica educativa, establecer una coherencia entre sus análisis e intervenciones (GIROUX, 1990). Si no, la crítica se queda en la mera denuncia sin posibilidad de trascender el discurso, alentando actitudes dogmáticas y estériles.

Desde la perspectiva del reconstruccionismo social *la formación del docente debe ser política* y no técnica, porque la educación es una actividad de transformación social.

En la obra “*Cultura y Educación*”, Sthenhouse (1967) explica de modo sencillo por qué y cómo la educación ha ido evolucionando y convirtiéndose poco a poco en una actividad cuya función en la sociedad la convierte en una tarea compleja, cuyo cometido además de alfabetizar y enseñar materias académicas, se amplía a dar soluciones a problemas morales y sociales.

Para este autor la escuela, a medida que la sociedad ha ido evolucionando, tiene el cometido no sólo de proporcionar una formación que permita a los niños y niñas convertirse en especialistas, sino “ayudarles a convertirse en lo que todos los hombres (y mujeres) debieran ser: hombres (y mujeres) completos, ciudadanos, individuos maduros y cualquier otra cosa que se considere relevante para la educación de todos”.

La formación y, por lo tanto, los procesos de asesoría en este modelo requieren de la reflexión sobre la práctica, en una práctica siempre contextualizada en el ámbito social donde ésta se desarrolla. Se analiza y critica para comprender los efectos y posibilidades de la intervención educativa con respecto a los valores de justicia y equidad social en sintonía con el modelo de *Asesoramiento Comunitario* (RODRÍGUEZ, 2006).

Así que la acción asesora de los profesionales de los Berritzegune podría centrar su atención de modo que contemple:

- El desarrollo de un *compromiso* sentido y asumido con los fines de la educación en términos no sólo, ni fundamentalmente, técnicos, sino como opciones de valor. El papel movilizador de la acción comprometida teniendo en cuenta que los objetivos externos tienen que ser subjetivados por el docente, tienen que ser sentidos como necesarios.
- La relación entre teoría y práctica entendida como una racionalidad proveedora de unos fundamentos y principios que permitan al docente *elegir y argumentar* por qué elige determinadas alternativas y toma determinadas decisiones. Se trata de buscar la coherencia entre fines, creencias y medios empleados como un proceso abierto, compartido y fruto de la interpelación constante entre lo que se piensa y lo que se hace.
- Ofrecer una visión de la educación en relación *interdisciplinar con lo social*.

#### **1.3.4. El asesoramiento interno en el centro escolar: la evolución paralela de la orientación escolar.**

---

El asesoramiento interno en el centro, entre profesorado, es un campo que ha ido ampliando su espacio tanto a nivel teórico como práctico. De hecho el perfil del

orientador ha pasado de ser el gran desconocido a ser un rol reconocido y de gran trascendencia en los centros escolares.

El germen del asesoramiento dentro de los centros escolares está ligado tradicionalmente al apoyo a la aparición de las necesidades educativas especiales y a la tutoría en los centros escolares y es como define Santos Guerra (1994, p. 133) una tarea compleja ya que *“desde el punto de vista epistemológico no es fácil separar la orientación de la educación. Educar es orientar”*.

La evolución del perfil es patente y quizá el marco de análisis más claro que hemos encontrado para explicar las diferentes maneras de dar apoyo entre profesorado sea el que explica Ángeles Parrilla (1996) en su libro *Apoyo a la escuela: un proceso de colaboración*. En él a partir de dos ejes cruzados explica no sólo esta evolución desde cuatro maneras de entender el apoyo sino que también un posible itinerario formativo para el profesorado. (Figura 2.)

En el primer eje, vertical, se muestran dos extremos en uno el apoyo recae sobre el individuo (el alumno) y en el otro sobre el currículum (el programa, el proyecto, el profesorado).

En el segundo eje, horizontal, se representa el modo en el que el asesor interactúa en el apoyo: a modo experto o, como antagonista, a modo colaborativo.

Del cruce de estos dos ejes nacen los cuatro modelos de apoyo que explicaremos a continuación: El apoyo terapéutico, el apoyo individual colaborativo, el apoyo consulta o recursos y el apoyo curricular.

Figura 2:



**a) El apoyo terapéutico:**

El apoyo terapéutico es el modo de apoyo más tradicional entre el profesorado. En él se interviene como consecuencia de un problema que tiene el alumno y que el profesorado ordinario, la escuela, no sabe atender. Por eso es necesaria la intervención de un especialista que intenta proporcionar al alumno nuevas formas de aprender, generalmente en un aula especial.

El alcance de este modelo es muy escaso, no tiene repercusión en el aula ordinaria y, por supuesto, no puede arriesgar su modo de hacer en el aula. Ni el profesor ni el centro aprenden para solucionar el problema en un futuro.

**b) El apoyo individual colaborativo:**

El punto de inicio de este segundo modelo es el mismo que en el anterior modelo ya que los dos se sitúan en la parte superior de los ejes: el problema es del alumno y la escuela, el profesorado, no está preparada para abordar el problema. La diferencia significativa está en la corresponsabilidad del profesor del aula y del apoyo a la hora de diagnosticar y abordar el problema.

De cualquier manera, y a pesar de la responsabilidad evidente que asume el tutor, el impacto del apoyo en el aula ordinaria es nulo ya que no se entiende, en este modelo tampoco, que el currículum del centro deba cambiar por las dificultades que presenta el alumnado.

**c) El apoyo consulta o apoyo de recursos:**

El punto de partida de este modelo se basa en la convicción de que las dificultades que muestran los alumnos indican necesidades de cambio en los centros escolares pero la escuela no es capaz, no sabe cómo hacerlo y por eso necesita apoyo, en este caso interno.

El departamento de apoyo interno del centro diseña programas que facilitan el cambio, organizativo y metodológico que posteriormente aplicará el profesorado. El profesorado de apoyo es considerado un experto en 'ingeniería didáctica' aunque uno de los motivos de que este modelo no sea muy común en los centros escolares es que el profesorado no suele conceder el estatus necesario al profesorado orientador.

Cabe decir que si bien el enfoque principal de este modelo de apoyo, que se centra en la necesidad de cambio de la escuela, es adecuado el modo en que se plantea no es nada conveniente por la dependencia y falta de autonomía que genera.

**d) El apoyo curricular:**

El cuarto y último modelo de apoyo, el apoyo curricular, es, a nuestro parecer, un modelo de apoyo que va en la línea por la que venimos optando en este capítulo de la

tesis a favor de un modelo de escuela en la que el profesorado es responsable del cambio, es capaz de aprender a responder a las necesidades que se van derivando de la práctica cotidiana y entiende que estas favorecen el cambio.

Este modelo se basa en la colaboración entre profesorado de apoyo interno y el resto del profesorado del centro. Concibe el currículum como una herramienta dinámica que sirve para ir ajustando la educación a las necesidades del alumnado, concibe las dificultades del alumnado como termómetro que muestra los desajustes de la escuela y favorece la revisión de la cultura organizativa del centro y la revisión de los estilos de enseñanza. De esta manera la propia diversidad potencia la mejora escolar desde la asunción de la responsabilidad que el propio profesorado del centro tiene.

### **El profesorado consultor en la Comunidad Autónoma Vasca**

Si bien es cierto que podemos encontrar los cuatro modelos de apoyo en los centros escolares también es cierto que estos modelos representan una evolución que experimenta el perfil del asesoramiento interno en el centro desde una concepción clásica-terapéutica del alumnado en dificultad y del recurso que necesita hacia la inclusión.

En la Comunidad Autónoma Vasca hemos asistido a esta evolución sobre todo desde el perfil del 'Consultor' en Educación Infantil y Primaria por su concepción en el diseño y por la implantación y recorrido que ha tenido este rol.

En la línea del apoyo curricular la Consejería de Educación del Gobierno Vasco publica en 1995 *El profesorado consultor. Su fundamento. Sus funciones. Su práctica*, publicación que sintetiza teóricamente y desde la puesta en marcha del perfil a propuesta del Informe de la comisión de Educación Especial "*Una escuela comprensiva e integradora*" (GOBIERNO VASCO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, 1989).

Los referentes de este perfil son principalmente anglosajones y serían los siguientes con funciones de asesoramiento y apoyo interno en los centros: (GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, 1995):

El consultor psicopedagógico (DINKMEYER y CARLSON, 1976)

*"Su tarea consiste en hacer que el ambiente escolar sea adecuado para el desarrollo de las potencialidades humanas y en cuidar que la institución cumpla sus verdaderos objetivos"*

*"La tarea del consultor va más allá de la sola interpretación de la estructura escolar o de colaborar en la adaptación de los alumnos, aún forzándolos a ajustarse a modalidades que para algunos de ellos son oprimientes. En vez de ello el consultor*

*puede hacer algo más positivo: ayudar a la organización a ser más flexible y eficaz para resolver problemas"*

*"El consultor es una persona de consulta y un catalizador para los directivos educacionales, los docentes, los padres y los niños. Es un experto en la comprensión de los afectos y de sus consecuencias para el proceso educacional"*

El consejero pedagógico (DELORME, 1985)

*"-ayudar a los enseñantes en el análisis de las dificultades con que se enfrentan en su práctica cotidiana para que encuentren ellos mismos soluciones; -hacer circular información relativa a innovaciones e intentos pedagógicos, en particular los realizados por otros profesores de la misma especialidad; -desarrollar intercambios en el seno del establecimiento facilitando la constitución de equipos de trabajo; -promover una pedagogía de grupo que permita transformar el funcionamiento tradicional de la clase."*

El profesorado consultor o Asesor en educación especial del *National Council for Special Education* de Londres (1987).

*"Se considera que el asesoramiento es un elemento esencial de cara a integrar con éxito al alumnado con necesidades educativas especiales en las escuelas ordinaria" Se tiende a incluir las funciones de asesoramiento en los papeles del profesorado de apoyo y de aula especial.*

*El profesorado asesor no interviene prioritariamente con el alumnado, sino que su función principal consiste en enseñar una serie de habilidades destinadas a mejorar la actuación del profesor o profesora que es quien tiene la responsabilidad de llevar dichas habilidades a la práctica.*

*Inherentes a la profesión de asesoramiento cualquiera que sea el campo en el que se aplica, existen un conjunto de conocimientos específicos, una capacidad de análisis y de síntesis, una serie de estrategias para resolver los problemas, así como una aptitud para las relaciones humanas, la comunicación y el desarrollo de habilidades.*

*Para ejercer eficazmente su papel asesor se requería cierto grado de credibilidad."*

De esta manera **las funciones que se le asignan según el National Council for Special Education del Reino Unido** y que sirven de referente al perfil de la Comunidad Autónoma Vasco son las siguientes (JONES, 1987).

### **1) Función de asesoramiento.**

Dentro de esta función entraría el proceso de identificación de quienes tienen necesidades educativas especiales, controlar los progresos realizados, identificar las ventajas e inconvenientes de determinados currículos aplicados.

**2) Función prescriptiva.**

Entre las que se incluye el preparar y aplicar estrategias de apoyo; asignar los recursos adecuados a las necesidades educativas especiales; preparar y aplicar programas individualizados.

**3) Función educativa y de seguimiento.**

Entendiendo como tales el colaborar con sus colegas para aplicar conjuntamente el mismo enfoque educativo ajustado a las necesidades educativas especiales; ayudar y apoyar a quienes presenten problemáticas asociadas, ya sean sociales, físicas, o de conducta; enseñar, individualmente o en grupo, en aquellos supuestos en los que la naturaleza del problema impide responder a las necesidades del alumnado en las aulas ordinarias.

**4) Función de apoyo.**

Se entendería como tal servir de apoyo a sus colegas, proponiéndoles ideas o técnicas; asesorar a sus colegas acerca de los métodos existentes; asesorar a sus colegas acerca de la adecuación del currículo que se aplica a quienes tienen necesidades educativas especiales; informar a sus colegas acerca de la diversidad de los materiales y de los enfoques existentes para facilitar el aprendizaje; asesorar a sus colegas acerca de los procedimientos de ubicación y agrupación de grupos; asesorar a la dirección acerca de los recursos de educación especial que se requieren en la escuela.

**5) Función de enlace.**

Como servir de enlace con otras escuelas; servir de enlace con los padres y madres y animarles a participar en la educación y en el desarrollo general del niño o niña; relacionarse con los servicios educativos, sociales y sanitarios que son referencia; servir de enlace con la comunidad en general, poniendo de relieve aquellos aspectos positivos de los individuos y de los grupos que pueden ayudar a los niños y niñas con necesidades educativas especiales.

**6) Función de dirección.**

Entre las que se encontrarían la de actuar como parte integrante de un equipo en la planificación del currículo, en la planificación del seguimiento, en la asignación de recursos, y en la coordinación de las respuestas que se ofrecen a las diversas necesidades educativas especiales.

**7) Función de formación de personal.**

Entre ellas la de participar en los programas de formación del personal dentro de la escuela y en el área local así como difundir entre sus colegas los conocimientos y las investigaciones que se refieren a las necesidades educativas especiales.

***El propio profesorado consultor de la Comunidad Autónoma Vasca*** a partir del primer curso de implantación del perfil y del primer curso de formación de consultores hace un trabajo de reflexión sobre sus funciones que se sintetiza en el artículo *El Perfil del Profesor Consultor*. (MAZUELA, 1992) y que, posteriormente elaborada por el Departamento de Educación, se recoge en el libro que estamos refiriendo en este apartado “*El profesorado consultor. Su fundamento. Sus funciones. Su práctica.*” (GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, 1995)

1.-Ayudar al profesorado tutor en la Evaluación y Seguimiento

1.1.-Ayudar al profesorado tutor en la evaluación individual, interactiva y contextualizada del alumnado con dificultades en base a sus capacidades y necesidades, con la finalidad de reorientar el proceso y el programa

1.2.-Ayudar al profesorado tutor a evaluar las diferentes variables que inciden en el funcionamiento del grupo-aula

1.3.-Colaborar con el tutor o la tutora y demás profesionales del centro, en su caso, en la identificación de los niños y niñas con n.e.e , para responder desde el centro educativo

1.4.-Colaborar con el profesorado tutor y el resto de profesionales implicados en el seguimiento del desarrollo de las adaptaciones curriculares individualizadas.

2.-Asesoramiento: (a demanda de otros profesionales del centro)

2.1.-Orientar en relación a las adaptaciones metodológicas y organizativas del aula, para responder a la diversidad del alumnado

2.2.-Orientar y preparar estrategias de apoyo en todas las áreas de currículo, con objeto de facilitar el aprendizaje

2.3.-Orientar en relación a los materiales didácticos y recursos personales adecuados a la respuesta a la diversidad.

3.-Colaboración

3.1.-Con el Equipo Directivo en la planificación y organización de la respuesta a la diversidad

3.2.-Con el profesorado tutor en la reordenación de objetivos, métodos de trabajo, selección de información, estrategias de dominio de habilidades y destrezas, para responder a la diversidad del aula.

3.3.-Con el profesorado tutor en la elaboración de las adaptaciones curriculares para las personas con necesidades educativas especiales.

3.4.-Con el profesorado de apoyo en la respuesta a las personas con n.e.e

4.-Coordinación

4.1.-Coordinar, en colaboración con la jefatura de estudios, al profesorado que intervenga en un mismo proyecto de respuesta a la diversidad

4.2.-Coordinar, en colaboración con la jefatura de estudios, a los diferentes profesionales que intervienen directamente en la respuesta a las n.e.e de una persona

4.3.-Coordinarse con el COP<sup>2</sup> en los temas que tienen que ver con la diversidad y con la respuesta a las n.e.e.

#### 5.-Formación

5.1.-Iniciar, facilitar y participar, de acuerdo con el Equipo Directivo, en programas de formación del personal sobre el tratamiento a la diversidad y las necesidades educativas especiales

5.2.-Difundir, de acuerdo con el Equipo Directivo, entre el resto de profesionales del centro los conocimientos y las investigaciones que se refieren a la respuesta a la diversidad

#### 6.-Intervención Directa

6.1.-Trabajo directo con alumnos y alumnas con n.e.e de forma segregada del aula ordinaria

6.2.-Trabajo directo con alumnos o alumnas con n.e.e dentro de su entorno ordinario (grupo/aula)

6.3.-Trabajo directo con grupos de alumnos y alumnas de forma conjunta y coordinada con el tutor o tutora del aula interviniendo los dos profesionales en el grupo

6.4.-Intervención como un docente más en una estructura de agrupamientos flexibles (aula, nivel, ciclo) en relación a un proyecto concreto, una programación determinada o una adaptación curricular de aula concreta.

6.5.-Actuaciones puntuales de refuerzo de las dificultades aprendizaje o facilitación de experiencias socializadoras o de aprendizaje determinado, configurando diversos agrupamientos del alumnado

Es decir todas ellas tienen que ver con acciones del tipo "asesorar", "colaborar", "apoyar", "orientar"... al profesorado del centro y recordemos que su dedicación directa al alumnado no puede exceder de 1/5 de su dedicación total.

## 1.4. A MODO DE SÍNTESIS.

En este apartado final del capítulo presentaremos algunas ideas que intentan proyectar un mapa de estudio con el evaluar y proyectar prácticas asesoras en los Berritzegune. Sintetizaremos las ideas aparecidas en este capítulo y las recogeremos para la elaboración de criterios de evaluación de los profesionales de estos centros.

En primer lugar presentaremos algunos dilemas de la función asesora. Estos dilemas suponen una categorización de conceptos, generalmente antagónicos, que parten dicotómicamente la ideología y la práctica asesora pero que, en realidad, plasman un

---

<sup>2</sup> Centro de Orientación Pedagógica, actualmente Berritzegune.

continuo de cadencias, no siempre lineales o coherentes, hacia los objetivos terminales de los extremos.

De esta manera en el binomio “rol generalista – rol especialista” explicitaremos ambas propuestas como contradictorias, como dos extremos de un mismo eje de análisis. Pero sabemos que la realidad es compleja y que nos movemos por tendencias, ponderando nuestra ideología y nuestras posibilidades contextuales pero también nos movemos por las inercias y por los consensos con las diferentes perspectivas con las que trabajamos en equipos habitualmente no homogéneos.

Esta percepción de la realidad no supone la aceptación de cualquier opción. Sabernos en proceso, oscilando entre lo posible y ideal, hace que el proceso práctico se convierta en proyecto, en formativo si es reflexivo, mejor aún en equipo.

Además de todo esto y teniendo en cuenta que una de las características de la época histórica que nos está tocando vivir es la utilización de un lenguaje progresista para definir prácticas bien distintas, consideramos necesario explicitar no sólo los enunciados dicotómicos o dilemas sino que también algunas explicaciones y prácticas habituales de cada modelo ya que, si bien encontramos prácticas variadas de ambas opciones, no es tan fácil encontrar asesores que se definan como directivos, con estatus superior o no comprometidos con el centro o proyecto que asesoran. Otra cosa son nuestras prácticas.

Así pues, a continuación de este mapa concluiremos con una síntesis sobre aquellos aspectos que marcan la acción asesora dentro de nuestra comprensión de las necesidades y retos que nos marca la realidad en la vivimos y trabajos. Esta síntesis sirve de marco de referencia para la investigación realizada y que plantearemos en los siguientes capítulos.

#### **1.4.1. Algunos dilemas, no del todo incompatibles alrededor del asesoramiento en los Berritzegune.**

---

##### ***Dilema Primero: El asesor externo y el contenido***

##### **EL ROL DE ESPECIALISTA vs. EL ROL DE GENERALISTA**

---

##### **EL ASESOR EXTERNO ESPECIALISTA:**

- Es un experto en contenidos en el área. (FULLAN, 1982).
- Es un experto con un supuesto posicionamiento de imparcialidad y objetividad técnica.
- Suele estar ligado a procesos de reforma o mejora prescritos externamente y centrados en la transmisión o transferencia de tecnología.

- Algunas de las denominaciones sobre este perfil que encontramos en la literatura las recoge Nieto (1992):
  - o “*Solution giver o problem solver*”. Ofrece soluciones a problemas de individuos, grupos u organizaciones.
  - o “*Resource finder o link agent*”. En cuanto a la localización o facilitación de recursos relevantes para el asesorado.
  - o “*Technical expert o information specialist*”. Proporciona conocimiento, destreza o experiencia específica en relación a problemas u objetivos que define el cliente para que éste tome decisiones eficaces.
  - o “*Trainer, capacities builder, educator*”. Diseña, dirige y evalúa experiencias de aprendizaje en orden a que el cliente adquiera comprensión y competencia en algunas áreas.

#### **EL ASESOR EXTERNO GENERALISTA:**

- Sus prioridades se centran en la organización y las personas que la componen antes que en el problema a resolver.
- Atiende a significados antes que a fines.
- Intenta que el asesorado descifre sus necesidades junto con sus actitudes y sentimientos.
- Favorece la participación de todas las personas implicadas en la institución.
- Podemos encontrar este perfil en procesos globales de mejora ligados al análisis de la práctica.
- Nieto (1992) recoge algunas de las denominaciones sobre este perfil:
  - o “*Facilitation process helper o process enabler*”. Facilitador de procesos que centra su actuación en los programas de cambio focalizadas en las dinámicas grupales que afectan a los procesos.
  - o “*Process consultant, counsellor o promoter*”. Ofrece orientación, guía, apoyo antes que ofrecer fórmulas.
  - o “*Observe fact finder o action researcher*”. Recoge, ordena y relata datos, detalles que hacen pensar. Observa los procesos y hace una devolución de ellos.

#### **Dilema Segundo: *El asesor externo y la tarea***

#### **SOBRE CONTENIDO VS. SOBRE PROCESO**

---

#### **EL ASESOR EXTERNO EXPERTO EN CONTENIDOS**

- El profesional del asesoramiento ofrece soluciones concretas y a problemas particulares y siempre dentro del área en la que él es especialista.
- Es el experto en lo que asesora y muestra su autoridad académica. El asesorado es ignorante en cuanto al contenido sobre el que solicita apoyo.
- Atiende a aspectos concretos del centro y no busca coordinación ni coherencia con otros asesores que trabajen en el mismo centro.

- Existe en este modelo un riesgo de instrumentalización de la práctica asesora ya que no se permite ver el alcance ni las repercusiones del asesoramiento.
- En este sentido Nieto (1992) se refiere a “una **estrategia de contenido** cuando el apoyo está centrado en: ayuda directa, foco individualizado, limitación de oferta, ayuda reactiva, relación jerárquica e intervención externa”

### **EL ASESOR EXTERNO EXPERTO EN PROCESOS.**

- Es un profesional que centra su labor en facilitar el proceso de comprensión de la situación, del contexto y de los acontecimientos y el proceso de actuación coherente con dicho análisis.
- El asesor implica al asesorado en el diagnóstico de la situación, la identificación de necesidades y la selección de las soluciones más pertinentes para ponerlas en práctica. (LIPPITT, G. y LIPPITT, R., 1986).
- Atiende a la escuela como organización o sistema social centrado sobre todo en procesos pedagógicos.
- Debe ser un experto en procesos de cambio educativo tales como dinámica de grupos, comunicación, procesos de organización, procesos de análisis y toma de decisiones y desarrollo profesional.
- Nieto hace referencia a “una **estrategia de proceso** el apoyo pone el énfasis en: *potenciación de capacidad, foco organizativo, comprehensividad de la oferta, ayuda proactiva, relación participativa y colaboración interna*”
- Esta visión de proceso se sobrepone a otras visiones parciales ya que estas “*sólo pueden conducir a la burocratización del Sistema Educativo, la fragmentación del asesoramiento y a un despilfarro económico difícil de sostener*”. (ESCUADERO, 1992, p. 74)

### **Dilema Tercero: *El asesor externo y el liderazgo***

#### **DIRECTIVIDAD VS. COLABORACIÓN**

---

### **EL ASESOR EXTERNO Y EL LIDERAZGO DIRECTIVO.**

- El profesional del asesoramiento dirige y controla todo el proceso desde el análisis de la demanda hasta el planteamiento de soluciones.

### **EL ASESOR EXTERNO Y EL LIDERAZGO COLABORATIVO.**

- El profesional del asesoramiento se sitúa al lado de o de los asesorados en un proceso de colaboración.

**Dilema Cuarto: *El asesor externo y su estatus*****COMPLEMENTARIEDAD VS. SIMETRÍA**

---

Nos referimos en este dilema a la dicotomía referida al estatus utilizando dos conceptos del área de la comunicación. Consideramos esta área uno de los puntos de formación más importantes para la formación en la función asesora ya que *“cualquier proceso de asesoramiento escolar ha de ser situado en un contexto relacional en el que puede tener lugar la creación de contextos, procesos y agentes de mediación entre el conocimiento sistemático disponible sobre educación y el sistema escolar. Esto reclama la participación, la negociación y la construcción compartida de la relación de asesoramiento”*.(ESCUDERO, 1992, p. 74)

De manera que cuando hablamos de complementariedad o de simetría lo hacemos en términos de igual o de diferencia de estatus o de poder.

En este sentido Watzlawick (1986, p. 69) en su libro *Teoría de Comunicación Humana* nos dice que *“En el primer caso los participantes tienden a igualar especialmente su conducta recíproca, y así su interacción puede considerarse simétrica. Sean debilidad o fuerza, bondad o maldad, la igualdad puede mantenerse en cualquiera de esas áreas. En el segundo caso, la conducta de uno de los participantes complementa la del otro, constituyendo un tipo distinto de Gestalt y recibe el nombre de complementaria. Así, pues, la interacción simétrica se caracteriza por la igualdad y por la diferencia mínima, mientras que la interacción complementaria está basada en un máximo de diferencia.”*

En este sentido diferenciaremos *el estatus de complementariedad* como aquel en el que el asesor basa su posicionamiento de poder en la inferioridad del asesorado, consintiendo este último la relación en esos términos. Si el asesorado no aceptara su inferioridad de estatus, bien por optar por la simetría bien por proponer una complementariedad a la inversa.

*El estatus de simetría* es aquel en el que ambas partes tienen un estatus de poder similar.

**EL ASESOR EXTERNO Y EL ESTATUS DE COMPLEMENTARIEDAD.**

- Con su actuación hace ver de su necesidad para el análisis y la resolución de los problemas desoyendo y no valorando la opinión, práctica y criterio del profesorado.
- Trabajar en estatus de superioridad puede potenciar sentimientos de incapacidad y dependencia en los asesorados.

**EL ASESOR EXTERNO Y EL ESTATUS DE SIMETRÍA.**

- Con su actuación estimula al profesorado a aprender de su práctica, a reconocerlo y darle estatus, a que den soluciones creativas, abiertas, flexibles desde los recursos propios del centro.
- El estatus de simetría o de igualdad hace necesario reconocer las propias limitaciones con respecto al proceso.

**Dilema Quinto: *El asesor externo y su compromiso con el proyecto*****DISTANCIA VS. CO-RESPONSABILIDAD**

---

**EL ASESOR EXTERNO Y LA AYUDA EN LA DISTANCIA.**

- Su compromiso con los asesorados se ciñe en exclusiva a lo contratado en el tiempo y en el contenido.
- Aquellos aspectos colaterales (temas nuevos que se provocan, temas abiertos paralelos, clima generado, etc.) no son su responsabilidad.

**EL ASESOR EXTERNO Y LA CORRESPONSABILIDAD.**

- Facilita que el proceso anteriormente descrito pueda repetirse, de manera autónoma, en otras circunstancias. (LIPPITT, G. y LIPPITT, R., 1986).
- La relación entre asesor y asesorado se basa en el compromiso y la corresponsabilidad.

Una apuesta por un asesor generalista, experto en procesos, que potencie el liderazgo colaborativo y que base su trabajo en la corresponsabilidad y la relación de apoyo en la simetría estaría muy cercano al perfil de asesor de referencia del centro que se viene proponiendo a los profesionales de los Berritzegune.

Hasta el momento se les ha propuesto un perfil doble de asesor de referencia del centro y de asesor del contenido del área por la cual le han contratado. Hemos encontrado contradicciones entre el perfil de entrada al servicio y los cambios propuestos por la Consejería de Educación que atienden a las nuevas necesidades de la sociedad. Así que nos encontramos con un abanico, al igual que en los dilemas, de formas de comprender la función asesora y su impacto en los centros que estudiaremos en la parte empírica del estudio desde la percepción que tienen de sus tareas.

**1.4.2. Algunas claves para pensar, redefinir y evaluar la acción asesora en los Berritzegune**

---

Esta tensión entre los dilemas es comentada por varios autores entre ellos la profesora Rodríguez (1996, p. 58) cuando nos hablaba de la marginalidad del rol del asesor que tiene que trabajar, a menudo, entre dos culturas opuestas. Es una de las señas más

características del trabajo de estos profesionales ya que “*se ve obligado a establecer puentes entre expectativas contradictorias, que sostienen diferentes grupos de individuos respecto de dicho rol*”.

Esta marginalidad puede ser consciente y provocada o puede no ser percibida por el asesor, el centro asesorado o la administración educativa. A nuestro parecer la consciencia de la marginalidad ha ser total por parte del asesor, a sabiendas que es una profesional de la administración pública que trabaja en compromiso con los centros que asesora.

Esta marginalidad es más necesaria, aun si cabe, en estos tiempos en los que la privatización encubierta de sectores públicos empieza a ser notoria. Hemos leído con asombro y perplejidad sobre la privatización de las Autoridades Educativas Locales (LEA) en Gran Bretaña a Richard Hatcher (2004) de la University of Central England, Birmingham, en su artículo *PRIVATIZACIÓN Y SISTEMA ESCOLAR EN INGLATERRA* en la que nos remite al proceso de subcontratación de estos servicios públicos por empresas privadas y de algunas de sus consecuencias en detrimento de la calidad de la educación para todos los ciudadanos.

Por esto consideramos necesario poner de manifiesto una opción por un modelo de Sistema Escolar, de innovación y, como no, de servicio de apoyo externo que defina su papel por los propósitos, relaciones y significados ideológicos que sustentan y desde donde adquieran sentido. De esta manera uno de los análisis de este trabajo constará en intentar ver aquellos significados, modelos, que se derivan de las tareas propuestas para cada perfil y de la visión que los propios profesionales y sus superiores hacen del cumplimiento de las mismas.

Por ello consideramos que un servicio de apoyo externo al Sistema Escolar puede suponer:

- Un replanteamiento de lo que supone la escuela, su función y su relación con el entorno.
- Un replanteamiento de la función del servicio y de los profesionales de la educación. A su vez un replanteamiento del papel de las familias, del alumnado directamente pero también del resto de agentes comunitarios que pueden implicarse en la construcción y desarrollo de la escuela como prioridad social emancipadora, como motor de los cambios sociales y como laboratorio de experimentación de modos de relacionarse entre las personas y entre éstas y su entorno.

- Los Servicios de Apoyo y, por extensión el Sistema Escolar, deberían poder escapar de los vicios del sistema democrático formal tanto en su concepto de participación como en el de gestión partidista del mismo. Este modelo de gestión está sujeto los bandazos electorales y a la volatilidad de las propuestas de los partidos en el gobierno. Un servicio público, también el educativo, debería estar participado por todos los agentes implicados en el mismo en clave de corresponsabilidad y de sostenibilidad educativa en la línea que define Fullan (2005, p.46) cuando habla de *“la capacidad del sistema para comprometerse a tratar de resolver las complejidades que resultan de la mejora continua y que es compatible con los valores profundos derivados de las necesidades humanas”*.
- Así pues, sería necesario también un replanteamiento de la exclusividad que tienen los agentes de apoyo externo del Sistema Educativo pudiendo incluirse las aportaciones, planteamientos y prácticas de otros colectivos de educación no formal, asociaciones, organizaciones no gubernamentales, movimientos ecologistas, feministas, etc.
- Estas aportaciones no tienen porqué ser puntuales, a modo de programas o materiales didácticos diseñados a posteriori con el objetivo de compensar las carencias del Sistema Escolar en cuanto a su sostenibilidad, sino que estos colectivos y sus aportaciones deben participar del diseño y desarrollo de la organización y del curriculum aportando nuevas ideas, formas de relación interpersonal y de facilitación poder emancipador.
- En esta línea argumental el servicio de asesoría trataría de facilitar la influencia del profesorado y del resto de agentes implicados (incluidos sujetos y grupos) activando la creación de redes de colaboración que trabajen en la mejora de la institución desde la construcción de comunidades que reduzcan el aislamiento y favorezcan la toma de decisiones y la participación. Estos agentes son los principales recursos para el desarrollo comunitario.
- Los referentes de los asesores serían personas pero sobre todo grupos de personas posibilitando redes emergentes de apoyo intraescolar y extraescolar facilitando el uso y el desarrollo de recursos internos (del centro y de la comunidad) y la dotación de poder a los participantes. La asesoría fomentaría la creación de organizaciones de base o grupos sociales intermedios en el caso de que no los hubiera y, de ninguna manera, suplantaría los existentes.
- El asesor debe estar formado y proponer espacios y modos para la toma de decisiones responsable extendiendo la democracia participativa y formas de vinculación basadas en la solidaridad y el compromiso mutuo.

- De esta manera el agente de apoyo actúa como un igual sin poder administrativo sobre los asesorados y con un compromiso explícito de transformación social.

Teniendo en cuenta estas premisas describiremos a continuación algunos núcleos de contenido que nos planteamos para el posterior análisis de los datos de esta investigación.

- Un primer núcleo importante sería conocer con que amplitud de miras realizan las tareas encomendadas. El objetivo es impactar en toda la zona, en el centro escolar en el que trabajan o exclusivamente en el área, en la etapa o programa específico de asesoramiento.

Si bien una visión de zona no nos asegura acercarnos modelos comunitarios de asesoramiento si que nos ofrece una imagen de asesor o de servicio que va más allá. Este núcleo puede cruzarse en los análisis con otros que lo completen y que nos permitan profundizar un poco más en el significado de las respuestas de los profesionales estudiados.

- Un perfil de asesor referente del centro serviría para combatir la atomización de formaciones, temas y áreas de trabajo permitiendo atender a las necesidades específicas de los centros de una zona y no a demandas puntuales de la administración o de modas pedagógicas.
- La necesidad, capacidad o posibilidad de coordinación es una necesidad y requisito en la función asesora. La coordinación con el profesorado que atiende, con otros asesores del mismo Berritzegune o de otros servicios del sistema educativo, con otras instituciones... La idea es identificar prácticas, debajo de las funciones y tareas que muestran que el asesor que no trabaja aislado.
- Otro núcleo importante de análisis podría ser las tareas específicas de los profesionales del asesoramiento. ¿Cuáles presentan? ¿Cuáles realizan más frecuentemente? ¿Cuáles hacen que no aparecen en las funciones previstas del boletín oficial?... Algunas de ellas pueden ser: la impartición de formación, la dinamización de seminarios, la participación y dinamización de proyectos, el seguimiento de centros, casos, comisiones, elaboración y análisis de materiales, diseño de propuestas, el análisis de necesidades o diagnósticos...
- La gestión administrativa, de recursos, formación, personal, programas, etc.

- Las tareas de representación oficial o de transmisión de ideas, propuestas, encomiendas de la Consejería. El trabajo de supervisión, inspección y, en algunos casos, de fiscalización de la formación.
- Otro aspecto muy importante es el espacio que le dan a la formación propia, a la permanente y qué ámbitos de formación son los que necesitan.
- La innovación, la investigación, la mejora y la consciencia que tienen de su responsabilidad en esos procesos.
- Otros aspectos a analizar serían: la sistematización del trabajo, la integración de valores...

# PARTE I

## **CAPÍTULO 2** **LOS SERVICIOS DE APOYO EN NUESTRO ENTORNO**

---



## CAPÍTULO 2

### LOS SERVICIOS DE APOYO EN NUESTRO ENTORNO

---

En este capítulo expondremos algunas de las claves que pueden explicar la situación actual de los Berritzegune, centros de formación e innovación educativa con carácter de servicios de apoyo a la educación. Haremos un somero recorrido histórico desde la legislación hasta llegar al presente donde presentaremos las características de los actuales servicios de apoyo en la Comunidad Autónoma Vasca, centros de trabajo de los profesionales que estudiamos aquí. Finalizaremos presentando otros estudios afines sobre el tema.

Además de esto, queremos señalar que a lo largo de este capítulo vamos a hablar sobre todo de apoyo institucional a la escuela. Seguramente el apoyo entre el mismo profesorado es tan viejo como la propia profesión pero en nuestro entorno también se han dado otras formas de ayuda bien de manera informal bien organizada desde asociaciones, sindicatos y, sobre todo, Movimientos de Renovación Pedagógica. Estos surgen a principio de los años 70 *“para pensar la escuela de otra manera, y para reflexionar sobre la contribución de la escuela al cambio social”* y *“como un movimiento autónomo de los partidos políticos y las organizaciones sindicales. Y, por tanto, también como un movimiento plural en sus postulados teóricos, y en sus formas organizativas”* (MARTÍNEZ, 2002, p. 87). En el País Vasco surge Adarra, movimiento pedagógico de renovación, *“por iniciativa de un grupo de maestros y maestras que pretendían responder de manera colectiva a las reivindicaciones docentes de finales de los años setenta”*<sup>3</sup>.

Aún así, no podemos olvidar que, si bien hasta el momento el apoyo institucional del sistema escolar centra su atención en tramos de edad preuniversitaria, este es un servicio público que debe atender a las nuevas necesidades formativas de los ciudadanos en una sociedad que cada vez es más cambiante y global.

De hecho vamos a ver en este capítulo como los servicios de apoyos diseñados en un contexto de políticas del bienestar mantienen, con alguna evolución de diseño de servicio y de perfiles profesionales, un espacio de trabajo y alcance similar en las nuevas coordenadas del modelo social actual.

Estamos asistiendo a la confirmación de la trascendencia de algunas variables que Castells (1996, pp.15-18) analizaba, que han resultado de gran impacto a nivel global

---

<sup>3</sup> <http://www.adarra.org/>. Visitado el 15/07/2008

y local, y que resumimos a continuación como claves que nos ayudan a entender y describir el contexto actual en el que se inserta nuestro sistema educativo:

- *“La revolución tecnológica.*
- *La interdependencia económica a escala global, introduciendo una nueva forma de relación entre economía, estado y sociedad.*
- *La geopolítica global.*
- *El proceso de reestructuración profunda del capitalismo, caracterizado por una mayor flexibilidad en la gestión; la descentralización e interconexión de las empresas.*
- *La intervención del Estado para desregular los mercados de forma selectiva y dismantelar el Estado de Bienestar.*
- *El declive del movimiento sindical.*
- *La individualización y diversificación creciente en las relaciones de trabajo.*
- *La incorporación masiva de la mujer al trabajo retribuido, por lo general en condiciones discriminatorias.*
- *La acentuación del desarrollo desigual, no sólo entre Norte y Sur, sino también entre espacios y colectivos que corren el riesgo de convertirse en irrelevantes desde la lógica del sistema.*
- *Las redes informáticas interactivas crecen de modo exponencial creando nuevas formas y canales de comunicación, y dando forma a la vida a la vez que ésta les da forma a ellas.*
- *La conciencia medioambiental ha calado en las instituciones de la sociedad y sus valores han ganado atractivo político al precio de ser falseados y manipulados en la práctica cotidiana de las grandes empresas y las burocracias.*
- *Los sistemas políticos están sumidos en una crisis estructural de legitimidad, dependientes esencialmente del respaldo de los medios de comunicación y del liderazgo personalizado, y cada vez más aislados de la ciudadanía.*
- *Los movimientos sociales tienden a ser fragmentados, localistas, orientados a un único tema y efímeros”.*

También en el contexto internacional y con el objetivo de enfocar los sistemas educativos gubernamentales hacia las necesidades del mundo laboral la OCDE (Organización para la Economía, Cooperación y Desarrollo) analiza en su informe *“Trends Shaping Education”* (Centre for Educational Research and Innovation, 2008) algunas de las claves que marcan las tendencias actuales y las nuevas necesidades en educación. Entre ellas destacamos:

- El envejecimiento de las sociedades y la disminución de las tasas de natalidad. Caminamos hacia estructuras sociales de edad diferentes.

- Los desafíos globales: sobrepoblación mundial, convivencia de la pobreza y la riqueza en un mundo interdependiente, gran cantidad de poblaciones en procesos de migración y los retos medioambientales.
- Una economía global y un crecimiento intensivo de las economías de servicios.
- Una mayor inseguridad en los puestos de trabajo
- La incorporación de la mujer al mundo laboral.
- El aumento de las inversiones en educación y diseño de patrones globales de educación a nivel mundial.
- Las desigualdades y flujos de estudiantes.
- La próxima tecnología de la información y la comunicación: la Web 2.0, expansión de World Wide Web, la revolución digital.
- El cambio en las formas de participación política.
- El papel del estado de bienestar.
- La vida en familias cada vez más diversas y evolución de los valores tradicionales.
- El crecimiento de la riqueza y el aumento del consumo de energía.
- El aumento de las desigualdades.
- Estilos de vida con riesgos para la salud.

Quizá por esta serie de circunstancias es más necesario que nunca que los estados asuman la responsabilidad de garantizar un itinerario formativo de calidad para toda la población a lo largo de toda la vida en la línea de los objetivos planteados a principios de los años 90 en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos celebrado en Jomtien, Tailandia (UNESCO, 1990, p.6).

Dieciocho años después estos unos datos que nos presentaban siguen teniendo una asombrosa actualidad por lo que no podemos dejar de recordar que:

- *“Más de 100 millones de niños y de niñas, de los cuales 60 por lo menos son niñas, no tienen acceso a la enseñanza primaria.*
- *Más de 960 millones de adultos - dos tercios de ellos mujeres son analfabetos, y el analfabetismo funcional es un problema importante en todos los países, tanto industrializados como en desarrollo.*
- *Más de la tercera parte de los adultos del mundo carecen de acceso al conocimiento impreso y a las nuevas capacidades y tecnologías que podrían mejorar la calidad de su vida y ayudarles a dar forma y adaptarse a los cambios sociales y culturales.*

- *Más de 100 millones de niños e innumerables adultos no consiguen completar el ciclo de educación básica; y hay millones que, aun completándolo, no logran adquirir conocimientos y capacidades esenciales.”*

Como consecuencia de esto la Declaración Mundial sobre educación para todos (UNESCO, 1990, pp.8-15) plantea 10 artículos de los que recogemos algunas ideas sintetizadas:

- *La “satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de toda la población mundial (...) que abarcan tanto las herramientas esenciales para el aprendizaje (...) como los contenidos básicos del aprendizaje (...) necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de su vida, tomar decisiones fundamentadas y continuar aprendiendo.*
- *Esto “exige algo más que una renovación del compromiso con la educación básica en su estado actual. Lo que se requiere es una “visión ampliada” que vaya más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando como base lo mejor de las prácticas en uso.*
- *Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad. La educación básica debe proporcionarse a todos los niños, jóvenes y adultos. Con tal fin habría que aumentar los servicios educativos de calidad y tomar medidas coherentes para reducir las desigualdades.*
- *Otras necesidades pueden satisfacerse mediante la capacitación técnica, el aprendizaje de oficios y los programas de educación formal y no formal en materias tales como la salud, la nutrición, la población, las técnicas agrícolas, el medio ambiente, la ciencia, la tecnología, la vida familiar -incluida una sensibilización a las cuestiones de la natalidad- y otros problemas de la sociedad.*
- *Las autoridades nacionales, regionales y locales responsables de la educación tienen la obligación prioritaria de proporcionar educación básica a todos. (...) Será necesaria la concertación de acciones entre todos los subsectores y todas las formas de educación, teniendo en cuenta el especial papel profesional del personal docente y el de los administradores y demás personal de educación; la concertación de acciones entre el ministerio de educación y otros ministerios, entre ellos los de planificación, hacienda, salud, trabajo, comunicación y otros sectores sociales; la cooperación entre organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, el sector privado, las comunidades locales, los grupos religiosos y la familia.*

- *Es necesario desarrollar políticas de apoyo en los sectores social, cultural y económico para poder impartir y aprovechar de manera cabal la educación básica con vistas al mejoramiento del individuo y de la sociedad.*
- *Será esencial movilizar tanto los recursos financieros y humanos existentes como los nuevos recursos, públicos, privados o voluntarios.”*

Aquí vemos reflejados algunos de los grandes retos para el sistema educativo en general y en particular para los servicios de apoyo como dinamizador de la formación e innovación en la escuela.

## 2.1. LOS SERVICIOS DE APOYO EN EL ESTADO ESPAÑOL

Un primer y tímido ensayo de servicio de apoyo, circunscritos a la formación al profesorado lo constituyen los **INSTITUTOS DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN** que son creados por el Decreto 1678/1969 del 24 de julio en cada universidad estatal española y que un año después y a los que por medio de la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa 14/1970 de 6 de Agosto se les atribuyen funciones de atención a la formación permanente del profesorado y de coordinación de los actividades desarrolladas en los **CENTROS EXPERIMENTALES** (Decreto 2481/1970 del 22 de agosto)

Tengamos en cuenta que, sin contar el paréntesis de la república, durante más de un siglo el sistema educativo español estuvo regido por la Ley Moyano de 1845 por lo que el desfase entre la escuela y las necesidades derivadas de la evolución y, en algunos casos modernización, de la sociedad eran patentes.

Los Institutos de las Ciencias de la Educación no acababan de responder a todo el profesorado y una parte de ese colectivo se decidió a asociarse para garantizar una respuesta adecuada a sus necesidades de formación. En 1983 y mediante la orden de 3 de Agosto de 1983 se regula la creación de los **CÍRCULOS DE ESTUDIO E INTERCAMBIO PARA LA RENOVACIÓN EDUCATIVA (CEIRES)** con el objetivo de la mejora educativa desde la propia implicación del profesorado.

*Art. 3. Son funciones básicas del mismo:*

- a) Posibilitar el perfeccionamiento continuo del profesorado a partir de la dinámica de renovación pedagógica que se establezca y se suscite desde y en cada centro.*
- b) Potenciar y encauzar la iniciativa y capacidad creadora del profesorado.*
- c) Conocer y estudiar experiencias educativas individuales o de grupo, que puedan ser válidas para su intercambio y aplicación.*

- d) *Canalizar las experiencias pedagógicas que se realizan en forma asistemática y dispersa.*
- e) *Investigar sobre problemas educativos específicos de las circunstancias escolares.*
- f) *Estudiar y difundir los resultados de las investigaciones educativas.*
- g) *Estudiar las disposiciones que emanen de las autoridades del Ministerio de Educación y Ciencia para su mejor aplicación.*
- h) *Elaborar documentos pedagógicos que aproximen los contenidos curriculares a la realidad del medio y cuantos otros precisen.*
- i) *Elaborar material didáctico adaptado a las necesidades de su circunscripción.*

Si bien los CEIRES no son un servicio de apoyo externo, suponen el embrión de los centros de profesores que se crearán un año más tarde ya que se dedican al perfeccionamiento del profesorado, a la investigación y a la creación de materiales. Los centros de asesoramiento al profesorado son muy jóvenes en nuestro contexto ya que es ahora, en 2008, cuando se cumplen 30 años de la creación del primer servicio de apoyo en el estado español tal y como lo concebimos en la actualidad. En 1977, y al amparo de la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa 14/1970, se prevén los “Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional” (SOEV).

Esta ley 14/1970 recoge la necesidad de “*proporcionar oportunidades educativas a la totalidad de la población para dar así plena efectividad al derecho de toda persona humana a la educación y ha de atender a la preparación especializada del gran número y diversidad de profesionales que requiere la sociedad moderna*”. En el articulado subrayamos lo siguiente:

*Art. 4. La orientación educativa y profesional deberá constituir un servicio continuado a lo largo de todo el sistema educativo, atenderá a la capacidad, aptitud y vocación de los alumnos y facilitará su elección consciente y responsable.*

*Art. 50. El Ministerio de Educación y Ciencia establecerá los medios para la localización y el diagnóstico de los alumnos necesitados de educación especial. A través de los servicios médico-escolares y de orientación educativa y profesional, elaborará el oportuno censo, con la colaboración del profesorado – especialmente el de Educación Preescolar y Educación General Básica–, de los Licenciados y Diplomados en Pedagogía Terapéutica y centros especializados. También procurará la formación del profesorado y personal necesario y colaborará con los programas de otros Ministerios, Corporaciones, Asociaciones o particulares que persigan estos fines.*

*Art. 127. El derecho a la orientación educativa y profesional implica:*

*1. La prestación de servicios de orientación educativa a los alumnos en el momento de su ingreso en un cuerpo docente, para establecer el régimen de tutorías, que permita adecuar el Plan de Estudios a la capacidad, aptitud y vocación de cada uno de ellos, asimismo, se ofrecerá esta orientación al término de cada nivel o ciclo para ilustrar a los alumnos sobre las disyuntiva que se les ofrecen.*

*2. La prestación de servicios de orientación profesional a los alumnos de segunda etapa de Educación General Básica, Bachillerato, Formación Profesional y Educación Universitaria, por medio de información relacionada con la situación y perspectiva del empleo.*

Siete años después de su previsión en la Ley General de Educación y centrados exclusivamente en el alumnado (su diagnóstico y propuesta de escolarización) posteriormente, por medio de la Orden de 30 de Abril de 1977, surgen **SERVICIOS PROVINCIALES DE ORIENTACIÓN ESCOLAR Y VOCACIONAL (SOEV)** para el alumnado de Educación General Básica, los primeros servicios de apoyo externo a la escuela en nuestro entorno que regulan la orientación educativa y profesional de cara a facilitar el éxito en la educación. Las funciones que exponemos a continuación ya incluyen, por primera vez, el asesoramiento al profesorado en la autorización de alumnos:

- Dirigir o realizar, en su caso, las tareas de orientación escolar, personal y vocacional de los alumnos, especialmente en los momentos críticos de su escolaridad y de su madurez psico-biológica.*
- Asesorar y prestar ayuda al profesorado de Educación General Básica en su función de tutoría.*
- Informar a los padres, profesores y alumnos de las posibilidades de estudio y perspectivas profesionales en los ámbitos provincial y nacional.*
- Proponer trabajos de investigación sobre los procesos de aprendizaje escolar en las distintas áreas culturales.*
- Cooperar en el Instituto Nacional de Educación Especial en la localización y diagnóstico de los alumnos necesitados de educación especial.*

Estos equipos de apoyo al profesorado y al alumnado de carácter provincial están integrados por:

- Licenciado en filosofía y letras, sección psicología.*
- Licenciado en filosofía y letras, sección de pedagogía.*
- Licenciado en cualquier facultad o escuela técnica y diplomado en psicología escolar.*

Este primer acercamiento se centra casi en exclusividad en la orientación y el diagnóstico de alumnado con necesidad de educación especial y tímidamente aparecen las primeras funciones de colaboración con profesorado y pedagogos terapeutas y el asesoramiento al profesorado en temas de tutoría.

Un punto de inflexión en el surgimiento de los equipos de apoyo externo es la publicación de la Ley 13/1982 del 7 de abril de Integración Social del Minusválido (LISMI) que, en su artículo 10, facilita la creación de los **EQUIPOS MULTIPROFESIONALES (EMP)** adscritos al Instituto Nacional de Educación Especial. Vemos que estos equipos, que se mantienen hasta la actualidad en el sistema escolar, nacen al amparo de una ley de servicios sociales:

*Art. 10. 1. Se crearán equipos multiprofesionales que, actuando en un ámbito sectorial, aseguren una atención interdisciplinar a cada persona que lo precise, para garantizar su integración en su entorno sociocomunitario.*

*Art. 10. 2. Serán funciones de los equipos multiprofesionales de valoración:*

*a) Emitir un informe diagnóstico normalizado sobre los diversos aspectos de la personalidad y las disminuciones del presunto minusválido y de su entorno sociofamiliar.*

*b) La orientación terapéutica, determinando las necesidades, aptitudes y posibilidades de recuperación, así como el seguimiento y revisión.*

*c) La valoración y calificación de la presunta minusvalía, determinando el tipo y grado de disminución en relación con los beneficios, derechos económicos y servicios previstos en la legislación, sin perjuicio del reconocimiento del derecho que corresponda efectuar el órgano administrativo competente.*

*d) La valoración y calificación citadas anteriormente serán revisables en la forma que reglamentariamente se determine. La valoración y calificación definitivas sólo se realizarán cuando el presunto minusválido haya alcanzado su máxima rehabilitación o cuando su lesión sea presumiblemente definitiva, lo que no impedirá valoraciones previas para obtener determinados beneficios.*

*Art. 28. Los equipos multiprofesionales, previstos en el artículo diez, elaborarán las orientaciones pedagógicas individualizadas, cuya aplicación corresponderá al Profesorado del Centro. Estos mismos equipos efectuarán periódicamente el seguimiento y evaluación del proceso integrador del minusválido en las diferentes actividades, en colaboración con dicho centro.*

Los EMP tienen la virtud de actuar a través de orientaciones y el seguimiento del profesorado, es decir, trabaja indirectamente con el alumnado y acompaña al

profesorado que es el que aplica dichas orientaciones. También es la primera vez que se incluye la sectorización como modo de articular un servicio.<sup>4</sup>

Como veremos en el siguiente apartado este modelo es el que inspira la creación de equipos multiprofesionales en el País Vasco, uno de los gérmenes de los actuales servicios de apoyo externo a la escuela.

El Real Decreto 2112/1984 del 14 de Noviembre deroga los CEIRES y crea los **CENTROS DE PROFESORES (CEP)**, primeros centros de apoyo externo al profesorado no específicos que se desarrollarán en el Real Decreto 294/1992 de 27 de Marzo, paralelos a los Equipos Multiprofesionales.

*Art. 5. Los Centros de Profesores tendrán, además de otras que pudieran encomendárselas, las siguientes funciones:*

- 1. Ejecutar los planes de perfeccionamiento del profesorado aprobados por la administración educativa.*
- 2. Realizar actividades de participación, discusión y difusión de las reformas educativas propuestas por la administración.*
- 3. Desarrollar las iniciativas de perfeccionamiento y actualización propuesta por el profesorado adscrito al centro.*
- 4. Promover el desarrollo de investigaciones aplicadas dirigidas al mejor conocimiento de la realidad educativa y de los recursos pedagógicos y didácticos disponibles.*

Estos centros de profesores centran en exclusividad su labor en la formación y perfeccionamiento del profesorado y no en la atención a alumnado.

A su vez, como se puede ver, la administración ya prevé la utilización de este servicio para la difusión e implantación de sus propuestas políticas educativas. Esta estructura dual de centro de apoyo específico para educación especial y centro de profesores se mantiene aun en algunas comunidades autónomas del estado español hasta hoy en día y una de las excepciones es la de la Comunidad Autónoma Vasca donde los Equipos Multiprofesionales, después de un breve recorrido se integraron, en un primer momento como tales, en los Centros de Orientación de Profesorado para pasar a diluirse unos años después a Berritzegunes.

---

<sup>4</sup> El principio de sectorización deriva del de normalización. Supone el impacto que éste ha tenido en el terreno de los servicios. La normalización del entorno es, entre otras cosas, el acercamiento de los servicios al lugar en el que se producen las necesidades. Nos encontramos por tanto ante un principio organizativo que parte de la descentralización de los servicios para que éstos se acerquen al usuario articulándose a través de la planificación de unidades de servicio polivalentes y flexibles (MOLINA, 1987).

En el transcurso del tiempo y en el desarrollo de servicios generales de respuesta a los ciudadanos, ha cobrado nueva importancia este criterio resaltando la importancia de la creación y articulación atendiendo a criterios de circunscripción y localidad de forma que los haga prácticos y rentables. En realidad ordena servicios y facilita los procesos de planificación de forma que acerquen los ciudadanos al ejercicio de sus derechos.

Este proceso será tema de análisis específico en el siguiente apartado de esta tesis, antes vamos a continuar con el desarrollo de los servicios de apoyo en el estado español.

En 1990, y tras casi veinte años sin cambios significativos se aprueba la Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE).

Esta ley supone, ante todo, un cambio en la estructura y la concepción del sistema educativo ya que es la primera que lo articula.

Los cambios derivados de la aprobación de la Constitución Española (1978) y las exigencias inherentes a la modernización de la sociedad, incluido el proceso de incorporación a la Unión Europea, hacen necesario un profundo cambio en el sistema educativo y lo configura en sus líneas básicas tal y como lo conocemos hoy en día. Algunos de retos a los que pretende responder esta ley tienen que ver con la constitucionalización de la educación, la extensión de la escolarización, la compensación de las desigualdades sociales y la mejora de la calidad de enseñanza.

Los trabajos que analizan esta ley son muchos, extensos y conocidos sobradamente por la comunidad educativa. En lo concerniente a nuestro trabajo nos centraremos en lo referente a la orientación y a los servicios de apoyo que se propone.

La LOGSE propone un modelo general de intervención psicopedagógica y orientación educativa a dos niveles:

- a) Los **EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PSICOPEDAGÓGICA** en los Institutos de Enseñanza Secundaria y
- b) Los **EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PSICOPEDAGÓGICA (EOEP)** que agrupa los SOEV y los Equipos Multiprofesionales en un servicio externo de apoyo de carácter zonal.

Los EOEP se regulan mediante la Orden de 9 de diciembre de 1992 en las siguientes funciones:

*Art. 6. Son funciones generales de los equipos en relación con el sector de su responsabilidad:*

- a) Colaborar con la Inspección Técnica de Educación, con los Centros de Profesores y con otras Instituciones formativas en el apoyo y en el asesoramiento de los Profesores.*

- b) Elaborar, adaptar y difundir materiales e instrumentos de orientación educativa e intervención psicopedagógica que sean de utilidad para los Profesores.*
- c) Facilitar el acceso de los alumnos a la Educación Infantil, así como el paso posterior a la Educación Primaria y a la Educación Secundaria.*
- d) Contribuir a la coordinación de los proyectos curriculares entre los Centros de Educación Primaria y los de Educación Secundaria de un mismo sector.*
- e) Impulsar la colaboración e intercambio de experiencias entre los Centros del sector.*
- f) Atender a las demandas de evaluación psicopedagógica de los alumnos que la necesiten y proponer la modalidad de escolarización más conveniente para ellos*
- g) Colaborar en el desarrollo de programas formativos de padres de alumnos.*

*Art. 7. Son funciones de los Equipos en su apoyo especializado a los Centros educativos de Educación Infantil y de Educación Primaria que les sean asignados por la Dirección Provincial:*

- a) Colaborar en los procesos de elaboración, evaluación y revisión de los proyectos curriculares de etapa a través de su participación en la Comisión de Coordinación Pedagógica de los Centros educativos, de acuerdo con lo establecido en el apartado vigésimo, 1, de la Orden de 27 de abril de 1992 sobre implantación de la Educación Primaria y en el apartado octavo, 3, de la presente Orden.*
- b) Colaborar con los tutores en el establecimiento de los planes de acción tutorial mediante el análisis y la valoración de modelos, técnicas e instrumentos para el ejercicio de ésta, así como de otros elementos de apoyo para la realización de actividades docentes de refuerzo, recuperación y adaptación curricular.*
- c) Asesorar al profesorado en el diseño de procedimientos e instrumentos de evaluación tanto de los aprendizajes realizados por los alumnos como de los procesos mismos de enseñanza.*
- d) Asesorar al profesorado en el tratamiento flexible y diferenciado de la diversidad de aptitudes, intereses y motivaciones de los alumnos, colaborando en la adopción de las medidas educativas oportunas.*

- e) *Colaborar con los tutores y los Profesores orientadores en la orientación educativa y profesional de los alumnos, favoreciendo en ellos la capacidad de tomar decisiones y promoviendo su madurez vocacional.*
- f) *Colaborar en la prevención y en la pronta detección de dificultades o problemas de desarrollo personal y de aprendizaje que puedan presentar los alumnos, realizar, en su caso, la correspondiente evaluación psicopedagógica, y participar, en función de los resultados de ésta, en la elaboración de las adaptaciones curriculares y en la programación de actividades de recuperación y refuerzo.*
- g) *Colaborar con los tutores, los Profesores de apoyo y los Profesores orientadores en el seguimiento de los alumnos con necesidades educativas especiales y orientar su escolaridad al comienzo de cada etapa educativa.*
- h) *Promover la cooperación entre escuela y familia para una mejor educación de los alumnos.*

Queremos subrayar aquí que la integración de los equipos multiprofesionales supone un avance en la normalización de los servicios<sup>5</sup>.

También parece necesario señalar que la configuración de los EOEP responde a la sensibilidad de un servicio de apoyo externo mucho más ambicioso, desarrollando proyectos más allá del asesoramiento puntual, dinamizando los centros, su dinámica curricular y con el mandato de articular un sector o zona en coherencia con la pretendida línea del estado de bienestar.

Queremos señalar también que la intención, en comparación con los Centros de Profesores, va más allá de la formación permanente del profesorado. Aun así, estos servicios sufren alguna modificación con la publicación y puesta en marcha de la LOGSE y de los EOEP que, aunque no afectan directamente a sus funciones básicas, si lo hace en el funcionamiento dando mayor participación al profesorado de los centros adscritos en sus órganos de gobierno con el objetivo de brindar mayor protagonismo en los Planes Anuales de Formación a las necesidades formativas.

---

<sup>5</sup> "Por 'normalización' entendemos que se acepte a los retrasados mentales con sus deficiencias, y que se les facilite unas condiciones de vida normales, es decir, las mismas con que pueden contar los demás ciudadanos, incluidos el tratamiento, la educación, y la formación profesional adecuados a las necesidades individuales de cada minusválido, de forma que todos ellos puedan desarrollarse al nivel óptimo de sus capacidades. La normalización no es un nuevo 'ismo', sino más bien un antidogma con el que pretendemos afirmar que no necesitamos teorías especiales sobre la subnormalidad, sino igualdad de derechos para los subnormales, tal como hemos explicado" (BANK-MIKKELSEN, 1975, 17)

En este sentido, en la composición del Consejo del centro, se menciona que estará integrado, entre otros representantes de administración y cargos directivos por:

- c) *Entre cuatro y ocho consejeros, según el tamaño del Centro de Profesores, elegidos por representantes de los centros públicos y privados concertados, adscritos al mismo, de acuerdo con las normas que se establezcan.*

La regulación de los órganos colectivos y unipersonales, así como sus funciones quedan establecidas por el Real Decreto 249/1992 de 27 de marzo aunque tres años más tarde El Real Decreto 1693/1995, de 20 de octubre lo deroga para crear una única red de apoyo uniendo los Centros de Profesores y los Centros de Recursos y Servicios de Apoyo ya que sus funciones eran similares.

Uno de los retos a los que se hacía frente desde estas nuevas estructuras externas era el la autonomía del centro y del profesorado. La LOGSE propone un modelo curricular articulado en niveles en el cual la responsabilidad de su desarrollo queda compartida en gran medida por el centro que establece un Proyecto Educativo de Centro y un Proyecto Curricular de Centro.

En el transito del curriculum centralista y bajo control de la administración a la responsabilidad compartida en el diseño y desarrollo se dibuja un nuevo rol de profesorado que incorpora a su repertorio docente, dentro y fuera del aula, una serie de innovaciones y necesidades formativas. Es, en consecuencia, un gran reto para la administración y los servicios de apoyo externo.

Estos servicios se empiezan a configurar en clave de asesoramiento entendido desde el acompañamiento y bajo el prisma de la autonomía de centro como unidad de cambio. De esta manera vamos viendo una evolución en el modelo de servicio de apoyo, evolución que tiene que ver con el desarrollo de procesos, de habilidades profesionales, con intervención en las estructuras del centro y con la participación activa del profesorado en el proceso de cambio y mejora educativa.

Estos procesos de mejora se han encontrado con algunos obstáculos por todos nosotros conocidos. De hecho este mismo modelo puede ser interpretado también desde una perspectiva tecnológica de la educación pero consideramos que su evolución es, en general, muy positiva y que va en sintonía con los cambios que estábamos viendo en nuestro entorno internacional más próximo.

Posteriormente la ordenación de los servicios de apoyo externos al sistema educativo no padeció cambios significativos con las siguientes leyes que se pusieron en vigor. La LOCE (LOCE, 24 de diciembre de 2002), que supone un “*retroceso miope en el reciente proceso de construir un sistema educativo justo y de calidad para todos en el*

*Estado*” (ORCASITAS, 2003, p. 11), y la LOE (LOE, 4 de mayo de 2004), en proceso de desarrollo e implantación en este momento, no recogen ninguna mención específica a los servicios de apoyo externo a la escuela ni cambian significativamente su estructura o sus funciones.

Si bien es verdad que, a menudo, nos encontramos con el cambio de perfil, de servicio y no de profesional con lo que la innovación se hace más complicada o dependiente de la actitud, predisposición y grado de adhesión a la propuesta.

## 2.2 LOS SERVICIOS DE APOYO INSTITUCIONALES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA

Una vez descrito el recorrido de los servicios de apoyo externo a la escuela en el estado español pasamos a mostrar, con mayor detalle, el recorrido de estos servicios en nuestro entorno próximo.

Recordaremos que la Comunidad Autónoma Vasca es una de las pocas comunidades en el estado español que son consideradas “históricas” lo cual deriva, entre otra serie de cosas, en dos aspectos que tienen influencia directa en nuestro tema: las competencias en educación, ahora extendidas al resto, y el concierto económico que la dota de una mayor financiación por medio del cupo.

A esto nos gustaría añadir que, por el entramado socio-político, nos encontramos con una sociedad en conflicto pero muy rica y dinámica en la que los partidos político conviven con multitud de movimientos sociales y asociaciones que van desde movimientos obreros, de renovación pedagógica formal y no formal, asociaciones de amigos y familiares de discapacitados, pasando por asociaciones de reivindicación de la lengua y cultura vasca, hasta infinidad de movimientos alternativos de todo tipo que crean un amplio tercer sector que Zubero (1996) define de “*pre-político*” y cuya función principal, entre otras, es la “*de imaginar futuros posibles*”.

Este entramado ha creado una red de intereses y posibilidades de participación social que ha influido también en la configuración del sistema educativo, bien en las decisiones tomadas por las distintas administraciones bien en la participación de gran parte de las personas pertenecientes a esos colectivos en los diferentes espacios de decisión del mismo.

Así pues, nos encontramos con una amplia oferta de servicios pero con muy poca literatura especializada en el tema y trataremos de mostrar su evolución desde el desarrollo legislativo y desde algunos de los análisis más relevantes sobre el tema que

se pueden encontrar en Mendiá (1999), Galarreta, Martínez, Orcasitas y Perez-Sostoa (1999) y Orcasitas (2003).

El germen de los servicios de apoyo en el País Vasco surge de la iniciativa asociativa alrededor de las asociaciones de familiares de discapacitados. A pesar de que las primeras referencias institucionales derivan de la creación en 1977 de los Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional (SOEV) *“la primera aproximación a la cuestión se realiza con la configuración de los Centros de Diagnóstico adscritos a los grandes centros de Educación Especial. Ha sido de singular importancia los centros de Diagnóstico de La Ola en Bizkaia, de ASPACE en Gipuzkoa, de sordos en el Centro de Sordos de Vizcaya y ARANSGI en Gipuzkoa.”*(MENDIA, 1999, p. 26)

Los servicios de apoyo institucionales a la escuela en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) tienen su inicio en los **EQUIPOS MULTIPROFESIONALES (EMP)**, al amparo de la LISMI en 1982, y su desarrollo un año más tarde con el Plan de Educación Especial para el País Vasco de la primera Consejería de Educación a cargo del EAJ/PNV (GOBIERNO VASCO, 1983).

Este plan apunta que *“las transformaciones que se deben operar en la Escuela, pasan a menudo por los apoyos externos que debe recibir el profesor para desarrollar su acción pedagógica.”* La intervención será zonal, con visión estructural y las funciones básicas que se asignan a los EMP serán las siguientes:

1. Diagnosticar, en los casos cuya dificultad, expresada por el maestro, aconseje tal acción. Con un diagnóstico no etiquetador, multiprofesional, que huya de la creación de deficientes, es decir que deberá evitar la diagnosis de "anormalidades" donde haya simples trastornos momentáneos.
2. Realizar terapias.
3. Seguimiento de la evolución del niño.
4. Apoyo, orientación e intercambio con el profesor.

Aunque en principio del equipo deberá ser flexible se proponen:

- 1 Psiquiatra.
- 1 Psicólogo Escolar.
- 1 Pedagogo.
- 1 Asistente Social.
- 2 Terapeutas (Logopedas, fisioterapeutas).

En Septiembre de 1982 se regulan las enseñanzas de Educación Especial en la CAV y se publica el **PLAN DE EDUCACIÓN ESPECIAL DEL PAÍS VASCO** hay alguna pequeña variación con respecto al personal de otras redes (asistentes sociales y

psiquiatras que no se incorporaron) pero básicamente perfila los EMP igual que en la LISMI.

*Artículo 11. En cada Territorio Histórico existirán equipos multiprofesionales de apoyo a los Centros de Educación Especial dependientes del Delegado Territorial del Departamento. Su número y distribución territorial será determinado por la Dirección de Enseñanzas y se realizarán las siguientes funciones siguiendo las orientaciones del Centro Coordinador correspondiente:*

- a) Realizar los diagnósticos médico-pedagógicos y los planes de orientación a que se refiere el artículo tercero.*
- b) Realizar las terapias logopédicas, fisioterapéuticas, psicológicas, según las necesidades de los niños que se deduzcan de los correspondientes diagnósticos.*
- c) Seguir la evolución de cada uno de los niños sometidos a Educación Especial.*
- d) Apoyar y orientar al profesorado que está en contacto directo con los niños.*
- e) Cualquier otra que les sea encomendada por el Delegado Territorial o los Centros Coordinadores de EE.*

*Artículo 12.- Cada equipo multiprofesional estará formado por:*

- Un Psiquiatra.*
- Un Psicólogo Escolar.*
- Un Pedagogo.*
- Un Asistente Social.*
- Dos Terapeutas.*

La mayor parte de la intervención está centrada en el alumnado con dificultades, su diagnóstico, terapias y seguimiento. Prevé ya apoyos externos que debe recibir el profesorado aunque muy escuetamente aún. Su intervención es en una zona o circunscripción.

Pero es en 1983 y 1984 donde se regula por primera vez los servicios de apoyo externos a la escuela de carácter generalista a través de la ORDEN de 12 de Julio de 1983 del Dto. de Educación y Cultura, por la que se regulan los **Equipos Multiprofesionales de Apoyo al Sistema Escolar de EGB** y se fija su funcionamiento y con ORDEN del 1 de Junio de 1984 del Departamento de Educación, Universidades e Investigación por la que se modifican la regulación de los equipos multiprofesionales de apoyo al sistema.

La primera en concreto asigna a los EMP las siguientes funciones:

- a) *Ayudar al profesor tutor y al equipo de ciclo a resolver los problemas que les pueda presentar determinados niños desde un punto de vista pedagógico.*
- b) *Diagnosticar y seguir a los niños que lo puedan necesitar y ante demanda de la escuela.*
- c) *Buscar y gestionar el acceso a distintos recursos de apoyo que pueda necesitar un niño, tanto desde el punto de vista del diagnóstico como del tratamiento*
- d) *Posibilitar y fomentar los encuentros e intercambios de profesores que vivan una experiencia educativa similar.*
- e) *Canalizar hacia el ICE las necesidades e intereses de formación permanente del profesorado de la zona, desde el punto de vista de la Educación Especial.*
- f) *Canalizar hacia las instancias administrativas correspondientes las necesidades detectadas desde el punto de vista de la educación especial, siendo su informe preceptivo para cualquier acción que se emprenda en la zona desde el punto de vista mencionado.*

Se empiezan a perfilar algunas de las características de lo que definiremos más tarde como un equipo de carácter generalista dentro del campo realmente educativo: algunas de las funciones recogen la importancia de la formación del profesorado, canaliza sus demandas y favorece el intercambio de profesorado. Cada Equipo es asignado a una zona de aproximadamente 60.000 habitantes y los componentes del equipo son:

- 1 Pedagogo (Director).
- 1 Psicólogo.
- 1 Profesor de EGB con Pedagogía Terapéutica.

A este último se le atribuyen funciones específicas de Atención y Educación sociofamiliar.

La segunda reformula los EMP y los integra en un red de apoyo más amplia, los **CENTROS DE ACTIVIDADES Y RECURSOS (CAR)**

*Artículo 4. El equipo multiprofesional se integrará en los Centros de Actividades y Recursos en aquellas zonas en que estén creados formando parte de él...*

Y las funciones asignadas son las siguientes:

- a) *Ayudar al profesor-tutor y al equipo de ciclo a resolver los problemas que le puedan presentar determinados niños desde un punto de vista pedagógico.*
- b) *Diagnosticar y seguir a los niños que lo puedan necesitar.*

- c) Buscar y gestionar el acceso a distintos recursos de apoyo que pueda necesitar el niño, tanto desde el punto de vista del diagnóstico como del tratamiento.*
- d) Facilitar y fomentar en coordinación con la Inspección los encuentros e intercambios de profesores que vivan una experiencia educativa similar.*
- e) Facilitar los informes y datos que les sean requeridos por la Administración educativa.*

En abril de 1984 se regulan los **EQUIPOS DE APOYO A LA ENSEÑANZA DEL Y EN EUSKARA** para los centros de preescolar y EGB.

En 1988 se crean los **CENTROS DE ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA (COP)** por medio del Decreto 154/1988. En ellos se integran los EMP (incluidos el resto del personal del CAR), los Equipos de Apoyo a la Enseñanza del Euskara y los SOEV (que quedan extinguidos) y supone el primer servicio externo de apoyo integral al Sistema Educativo en la Comunidad Autónoma Vasca. Estos centros son creados para *“para dinamizar las zonas configuradas en circunscripciones escolares y servir de apoyo real y externo al ámbito educativo así estructurado. Dichos centros contarán con una serie de servicios que constituirán su base estable y otros que variarán según las diferentes zonas y la demanda de sus particulares necesidades”*.

Vemos que la zona de referencia no es mencionada únicamente para delimitar el ámbito de actuación si no que se piensa en la planificación de los recursos y acciones. Los COP dependen orgánicamente de la Delegación Territorial de Educación correspondiente y funcionalmente de la Dirección de Renovación Pedagógica del Departamento de Educación sin perjuicio de las funciones de supervisión que están asignadas a la Inspección Técnica de Educación.

Las funciones que se le atribuye son:

- a) Servir de base de recogida del material didáctico que se elabore en la zona, potenciando las condiciones para llevar a cabo una dinamización de la misma.*
- b) Ofrecer a los centros docentes un servicio permanente de documentación, información y préstamo de recursos pedagógicos y materiales didácticos.*
- c) Promover contactos e intercambios de experiencias y materiales entre los centros docentes de la circunscripción.*
- d) Llevar a cabo servicios de apoyo a los centros docentes en concepto de orientación a las necesidades de acción territorial y demás campos de la orientación escolar cuyos déficit sean conocidos por los Centros de Orientación Pedagógica.*
- e) Ofrecer a los centros docentes el apoyo pedagógico necesario para el diagnóstico y resolución de problemas de aprendizaje o ‘que recaben un especial seguimiento desde el punto de vista psicológico.*

- f) *Colaborar en la organización de actividades de perfeccionamiento del profesorado en la zona.*
- g) *Servir de ayuda al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el estudio de las necesidades pedagógicas de la zona y sus posibles soluciones.*
- h) *Cualesquiera otras que se les atribuya reglamentariamente.*

En el artículo 5º el decreto organiza el COP en los siguientes ámbitos o áreas de actuación:

- Educación Especial.
- Euskaldunización
- Medios Audiovisuales, informática y Nuevas Tecnologías
- Orientación Educativa

También en este decreto se prevén las funciones de un director que básicamente son:

- Ostentar la representación del centro.
- Coordinar el plan de actuación zonal.
- Autorizar los gastos y ordenar los pagos de acuerdo con el presupuesto del centro.
- Cuantas sean atribuidas reglamentariamente.

Ninguna de las funciones generales está diseñada para el alumnado directamente, el impacto del trabajo es en centro o zona.

Marisol Uria, ex-directora del COP de Donostia y en la actualidad directora de renovación pedagógica de delegación territorial de Gipuzkoa, describe que las necesidades a las que se atiende desde el centro de apoyo hacen referencia a la formación, a la innovación-renovación y al apoyo a la intervención con alumnado. (GALARRETA, 1999, pp. 163-164):

*“Entendemos que las necesidades del profesorado, derivadas de su práctica profesional, aparecen y se formulan entrelazadas y vinculadas a contextos concretos de trabajo. A nivel analítico hemos pensado las necesidades del profesorado a las que el COP pretende responder, en tres bloques:*

- a) *Necesidad de capacitación del profesorado en la elaboración de sus Proyectos de Centro y Documentos tanto globales (Proyecto Educativo de Centro, Proyecto Curricular de Centro) como parciales (...) en las distintas fases de detección de necesidades-evaluación inicial, elaboración del proyecto de trabajo, puesta en práctica y valoración.*
- b) *Necesidad de conocer diversas experiencias, materiales, enfoques y aportaciones teóricas sobre programas de intervención educativa: curricular-didáctica, organizativa y psicopedagógica; todo ello como referentes de contraste del trabajo cotidiano en el aula en un proceso de*

*reflexión sobre la propia actuación profesional (también de aplicación, por qué no decirlo).*

- c) *Necesidad de dar respuesta a la diversidad de situaciones educativas del alumnado y su orientación (...). En este sentido entendemos que toda respuesta a una necesidad detectada en centro, que se estructure y ordene en el tiempo y que contenga elementos como qué hacer, cómo, quién y con quiénes, cuándo y con qué herramientas constituye un Proyecto de respuesta educativa."*

Las zonas y los equipos quedan repartidos de la siguiente manera:

**CENTROS DE ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA de Araba:**

COP nº1. Vitoria-Gasteiz:

Vitoria-Gasteiz norte y el norte de la provincia de Araba.

COP nº2. Vitoria-Gasteiz:

Vitoria-Gasteiz sur y el sur de la provincia de Araba.

**CENTROS DE ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA de Bizkaia:**

COP nº1. Gernika:

Comarcas de Busturia y Lea-Artibai.

COP nº2. Durango:

Comarca de Durangoaldea.

COP nº3. Ortuella:

Comarcas de Zona minera y Encartaciones.

COP nº4. Galdakao:

Comarcas de Arratia y Nerbion-Ibaizabal excepto Basauri y Etxebarri.

COP nº5. Basauri:

Municipios de Basauri y Etxebarri.

COP nº6. Getxo:

Comarcas de Getxo y Kostaldea.

COP nº7. Leioa:

Comarca Txorierri.

COP nº8. Barakaldo:

Municipio de Barakaldo.

COP nº9. Portugalete:

Municipios de Sestao, Portugalete y Santurtzi.

COP nº10. Bilbao (Rekalde):

Barrios del distrito 1 de Bilbao.

COP nº11. Bilbao (Txurdinaga):

Barrios del distrito 2 de Bilbao.

COP nº12. Bilbao (Deusto):

Barrios del distrito 3 de Bilbao.

**CENTROS DE ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA de Gipuzkoa:**

COP nº1. Irun:

Comarca Bajo Bidasoa.

COP nº2. Eibar:

Comarca Debaldea.

COP nº3. Ordizia:

Comarca Goierri.

COP nº4. Tolosa:

Comarca Tolosaldea.

COP nº5. Zarautz:

Comarca Urola-Kosta.

COP nº6. Lasarte:

Municipios de Lasarte, Andoain, Hernani, Urnieta, Usurbil y Aduna.

COP nº7. Renteria:

Municipios de Renteria, Oiartzun, Lezo y Pasaia.

COP nº8. Donostia:

Municipio de Donostia.

La distribución de centros se planifica según un criterio de número de población atendida. Esto favorece un acceso cercano al servicio zonal (de sectorización) en zonas urbanas de alta densidad de población pero se dificulta en zonas rurales, como el interior de Bizkaia, los valles de Gipuzkoa y, sobre todo, en Araba.

En este territorio histórico de Araba se planifican dos centros (hoy en día continúan así) que atienden a una población escolar muy dispersa. Los dos centros, como se ve, tienen su base en la capital, Vitoria, desde donde tienen que desplazarse tanto los asesores como el profesorado hasta 60 kilómetros. En estas condiciones articular un proyecto zonal es más difícil.

La plantilla de cada Centro de Orientación Pedagógica es de:

1 plaza de director del COP.

1 o 2 plazas de Pedagogo del Equipo Multiprofesional.

1 o 2 plazas de Psicólogo del Equipo Multiprofesional.

1 plaza de Asistente Social del Equipo Multiprofesional (solamente en el COP nº3 de Bizkaia y en el nº 8 de Gipuzkoa).

1 o 2 plazas de Técnico de euskaldunización

1 plaza de Técnico de medios audiovisuales, informática y nuevas tecnologías.

1 plaza de Técnico en orientación.

Dos años después en la Orden de 16 de Mayo de 1990 se disponen los programas que han de desarrollar los equipos multiprofesionales del área de Educación Especial

de los COP, se establecen nuevas áreas de actuación y se modifica la plantilla de los mismos, todo esto de cara a una mejor adecuación a las necesidades de la inminente reforma LOGSE que se comenzará a implantar.

Así pues, los centros podrán contar con las siguientes áreas:

Área Artística.

Área Deportiva.

Área Tecnológica.

Área Científica.

Área de Sociales.

Área Lingüística.

Área de Niveles Educativos de Educación Infantil y Primaria.

Áreas Transversales al curriculum (Coeducación, Consumo, Educación para la Salud...)

Hay que tener en cuenta que en cada una de las áreas el departamento prevé asesores de formación responsables de las mismas que desarrollarán programas de perfeccionamiento del profesorado, actualización didáctica y diseño curricular, así como los proyectos de formación interdisciplinar.

Con respecto al área de Necesidades Educativas Especiales, anteriormente denominada Educación Especial, los profesionales de los COP son:

Equipo Multiprofesional.

- Logopedas.
- Profesores itinerantes de apoyo a los niños con deficiencias visuales. (Pertencientes a otra estructura del departamento denominada Centro de Recursos para Invidentes).
- Fisioterapeutas.
- Auxiliares.

En octubre de 1990 se publica la LOGSE (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo) que va a traer, como ya hemos comentado, cambios significativos en la articulación del sistema educativo y para adaptarse a esta nueva realidad el 7 de Mayo de 1992 se publica una orden por la que se regula el desdoblamiento de algunas áreas ya existentes y la creación de otras nuevas lo que implica la correspondiente modificación de la plantilla actual.

En esta línea el área científica se desdobra en científica-matemática y científica-ciencias experimentales y el área lingüística en lingüística-inglés, lingüística-francés y lingüística-castellano.

El área de niveles educativos de infantil y/o primaria en dos, una por etapa y el área de temas transversales al curriculum se desdobra en cuatro: coeducación, educación para la salud, medios de comunicación y coordinación de unitarias. Así mismo los COP podrán contar con un área de educación permanente de adultos cuando así se crea oportuno.

El desarrollo de estos Centros de Orientación Pedagógica es amplio y las necesidades del sistema educativo crecen como consecuencia directa de la implantación de la LOGSE y de las demandas sociales. Para abordar esta circunstancia la nueva Consejería de Educación, ahora ostentada por el PSOE, crea en julio de 1992 el **INSTITUTO PARA EL DESARROLLO CURRICULAR Y LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL PAÍS VASCO** (IDC) por medio del decreto 195/1992.

Nos encontramos en ese momento con una nueva estructura del sistema educativo, en un sistema escolar encaminado al bilingüismo, que pretende dar una adecuada respuesta a la diversidad y a las Necesidades Educativas Especiales y, como corolario de todo esto, con el diseño y desarrollo de proyectos educativos y curriculares en los centros que han de definir su personalidad propia y su ajuste a las zonas en las que trabajan.

De manera que para *“dirigir, fomentar y facilitar los procesos de innovación y reforma (...) se ve necesario incidir en el campo del desarrollo curricular y de la formación del profesorado y es en estos ámbitos donde tiene sentido la creación del nuevo IDC”*.

Este Instituto tiene vocación de centro coordinador del desarrollo curricular de la nueva reforma, se sitúa entre la Dirección de Renovación Pedagógica y los Centros de Orientación Pedagógica y se integra en la estructura escolar incorporando en sí algunos de los servicios ya existentes como el Centro Especializado de Recursos Educativos (CERE) que se creó mediante el Decreto 9/1990 de 23 de Enero.

El Instituto de Desarrollo Curricular se crea en Bilbao y debido a su carácter experimental se diseña una estructura flexible con una provisión de puestos de trabajo no definitiva mediante concurso de meritos. Sus funciones son:

- a) *Colaborar en el diseño de los programas de desarrollo curricular y de formación del profesorado que la Dirección de Renovación Pedagógica se proponga impulsar.*
- b) *Elaborar estudios y elevar propuestas a la Dirección de Renovación Pedagógica y sus servicios, en orden a la mejora del desarrollo curricular, y la formación permanente del profesorado.*
- c) *Colaborar en la rentabilización de la red de servicios de apoyo al sistema educativo, tanto zonales como territoriales, aportando para ello orientaciones,*

- pautas de actuación, propuestas formativas, y materiales que faciliten su trabajo de asesoramiento.*
- d) *Elaborar orientaciones y facilitar materiales y ejemplificaciones que puedan ayudar a los centros escolares en el desarrollo de sus proyectos curriculares, programaciones y adaptaciones curriculares, así como en el diseño de proyectos de innovación y formación.*
  - e) *Asumir en colaboración con otras instituciones y servicios la puesta en práctica o el asesoramiento de aquellos programas prioritarios que la Dirección de Renovación Pedagógica determine.*
  - f) *Valorar y canalizar aportaciones del profesorado en el campo curricular, así como demandas de formación recogidas por los Centros de Orientación Pedagógica.*
  - g) *Impulsar la elaboración de materiales curriculares, proponer pautas para su producción e informar a la Dirección de Renovación Pedagógica sobre materiales curriculares que se presenten a la aprobación del Departamento.*
  - h) *Crear y poner en funcionamiento un banco de datos, de materiales curriculares y formativos, que pueda servir a la administración educativa, a los centros y a los diferentes servicios de apoyo.*
  - i) *Colaborar en la evolución en los campos del desarrollo curricular, la atención a las necesidades educativas especiales y la formación permanente del profesorado.*
  - j) *Aquellas funciones especificadas para el CERE en el artículo 3 del decreto 9/1990 y que no hayan sido recogidas en la relación anterior.*
  - k) *Cualquier otra que se le atribuya reglamentariamente.*

En cuanto a la estructura del IDC se articulan 3 áreas con un responsable en cada una:

- *Área de desarrollo curricular.*
- *Área de necesidades educativas especiales.*
- *Área de formación del profesorado*

El IDC cuenta con un equipo directivo en el que participan los responsables de las áreas y el director. Serán funciones del equipo las siguientes:

- a) *Elaborar y presentar para su aprobación el plan anual de actuación del instituto, supervisar su desarrollo y evaluar los resultados logrados, en función de las directrices marcadas por la Dirección de Renovación Pedagógica.*
- b) *Elaborar y proponer para su aprobación el presupuesto anual del instituto.*
- c) *Cualesquiera otras que le sean atribuidas reglamentariamente.*

A su vez, el director tiene las siguientes funciones:

- a) *Dirigir el trabajo y coordinar las diferentes áreas de actuación.*

- b) *Impulsar y coordinar la elaboración, ejecución y valoración del plan de actuación anual.*
- c) *Ejercer el control del personal adscrito al instituto.*
- d) *Cualesquiera otras que le sean atribuidas reglamentariamente.*

Parece obvio señalar que este centro es un hito en el diseño de los servicios de apoyo. Esta estructura intermedia de 'apoyo a los equipos de apoyo' supone una novedad y avance en la estructuración del sistema educativo. Este esfuerzo se mantiene, aunque con algunos cambios, hasta la actualidad.

En julio de 1992 se modifica el decreto de creación y funcionamiento de los Centros de Orientación Pedagógica para permitir el acceso del personal laboral docente fijo a puestos de trabajo docentes ubicados en centros o servicios de apoyo que, hasta ahora, estaban reservados para funcionarios de carrera de cuerpos docentes no universitarios.

### **2.3. DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE APOYO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA EN LA ACTUALIDAD: LOS BERRITZEGUNE.**

En 1990 se inicia el proceso de implantación de la reforma LOGSE en la Comunidad Autónoma Vasca con un gobierno tripartito entre EAJ/PNV, EA Y PSOE ostentando éste último partido la Consejería de Educación.

A finales de 1992, como consecuencia de la ruptura del tripartito y la salida del PSOE del Gobierno Vasco se da un cambio en la Consejería de Educación que pasa a Eusko Alkartasuna. Esta nueva consejería accede al cargo con el proceso de reforma LOGSE recién iniciado y con bastantes desacuerdos en cuanto al concepto, modo y forma de implantación que promulgaba su antecesor.

De hecho aborda el polémico y necesario proceso de creación del nuevo mapa escolar resultante de la adecuación de los centros, públicos y concertados, a las etapas y tramos de edad LOGSE por un lado y de la publicación de parte de los centros de la red concertada de Ikastolas por otro.

En este sentido nos encontramos con un nuevo diseño y desarrollo de los servicios de apoyo externos al sistema escolar. Veamos su recorrido hasta la actualidad.

La Consejería publica en Febrero de 1993 la **LEY DE ESCUELA PÚBLICA VASCA** 1/1993 del 19 de Febrero. Ésta dedica el capítulo 3º del Título IV a los Servicios de

Apoyo. En este título también encontramos el capítulo 1º, destinado a las circunscripciones escolares y el 2º a la función inspectora.

En capítulo 3º encontramos el artículo 26 que nos señala que

*1.- Los Servicios de Apoyo a la Educación colaborarán con los centros docentes en orden a la mejora de la calidad de la enseñanza.*

*2.- Los Servicios de Apoyo desarrollarán las siguientes funciones:*

- a) Llevar a cabo acciones de cobertura de necesidades de los centros, y de asistencia, orientación y asesoramiento en la ejecución de sus proyectos y programas didácticos, y en la implantación, en su caso, de las reformas y programas educativos propios, o de los propuestos por la Administración.*
- b) Ubicar recursos que, aun estando a disposición de los centros, no pueden, por su naturaleza o dimensión, residir en los mismos.*
- c) Colaborar en la elaboración y gestión de planes zonales de formación del profesorado y en la coordinación de los recursos humanos de la circunscripción, atendiendo los requerimientos de los centros.*
- d) Promover intercambios de experiencias docentes.*
- e) Actuar como centro de documentación y préstamo de recursos pedagógicos y materiales didácticos.*
- f) Impulsar los planes de euskaldunización del profesorado de los centros.*
- g) Las demás que reglamentariamente se determinen.*

*3.- El desarrollo de estas funciones se realizará principalmente tomando como base la circunscripción escolar.*

*Cada uno de los Servicios de Apoyo de cada circunscripción actuará bajo una sola dirección, debiendo adaptarse a las características y necesidades de aquélla y actuando coordinadamente, especialmente cuando intervengan en el mismo centro.*

*4.- Con el carácter de Servicios de Apoyo a los centros, y en atención a las demandas y medios disponibles, la Administración podrá establecer Servicios de Apoyo de ámbito de actuación superior o inferior al de la circunscripción escolar, respetando las exigencias de coordinación previstas en el apartado anterior.*

*5.- En desarrollo de la presente ley, el Gobierno Vasco regulará por decreto las estructuras básicas de apoyo al sistema educativo, contemplando cuantas iniciativas sean precisas para potenciar los mecanismos de apoyo y asistencia en la circunscripción escolar y del centro y para impulsar la colaboración interinstitucional en la consecución de los objetivos a que se refiere el artículo 3 de la presente ley.*

Si bien en este articulado no encontraremos cambios manifiestos en cuanto a los elementos básicos de articulación de servicios zonales: asesoramiento a centros en

clave de mejora y calidad, ubicación de recursos y servicios por zonas, gestión de la formación permanente del profesorado... encontraremos, siete años después, en 2001 dos modificaciones significativas en el planteamiento y estructura de los servicios de apoyo: La transformación del Instituto de Desarrollo Curricular en otra superestructura, también de apoyo a los centros de apoyo, que es el Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no Universitaria y la transformación de los Centros de Orientación Pedagógica en nuevos centros denominados BERRITZEGUNE.

Por medio del **Decreto 14/2001** esta administración crea el **INSTITUTO VASCO DE EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA NO UNIVERSITARIA**.

Este servicio, que sustituye al Instituto de Desarrollo Curricular, tiene como finalidad básica *“realizar la evaluación general del sistema educativo no universitario, promover la investigación educativa en el ámbito no universitario y mantener un servicio de documentación y de recursos relacionados con el ámbito educativo”*.

Se configura como un servicio de apoyo a la educación de ámbito autonómico y en el decreto se desarrollan sus funciones en distintos ámbitos:

1.- En el campo del asesoramiento

- a) Asesorar a los centros escolares y al profesorado de la zona tanto en los aspectos didácticos generales como en los más específicos.
- b) Valorar y canalizar aportaciones del profesorado en el campo curricular, didáctico y de la normalización lingüística
- c) Asesorar en programas promovidos por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- d) Gestionar y canalizar las demandas de recursos pedagógicos y materiales didácticos.

2.- En el campo de la formación.

- a) Diseñar y elaborar Planes Zonales de Formación del profesorado
- b) Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de los proyectos de formación de centro
- c) Colaborar en los planes de formación del profesorado de la Comunidad a requerimiento del Dpto. de Educación, Universidades e Investigación
- d) Canalizar demandas del profesorado en el campo de la formación.
- e) Impartir formación al profesorado.
- f) Gestionar la formación derivada de las demandas de los proyectos de Centros.

3.- En el campo de la innovación, experimentación e investigación.

- a) Apoyar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el estudio de las necesidades pedagógicas y sus posibles soluciones

- b) Asesorar a los centros y al profesorado en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales, asumiendo las tareas que se asigna a los Equipos Multiprofesionales en el Decreto 118/1998, de 23 de junio, de ordenación de la respuesta educativa al alumnado con necesidades educativas especiales y las Órdenes que lo desarrollan.
- c) Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de proyectos de innovación y experimentación promovidos por el Departamento o por los propios centros educativos
- d) Elaborar materiales adecuados a las necesidades, objetivos y directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- e) Analizar y evaluar materiales escolares y curriculares.
- f) Promover intercambios de experiencias docentes
- g) Impulsar todas aquellas acciones y programas que sean consecuencia directa de las necesidades que se detecten en el sistema educativo
- h) Promover actividades educativas de tipo general en coordinación con otras entidades
- i) Gestionar los recursos zonales en el campo de las necesidades educativas especiales.

La plantilla del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación educativa no universitaria se compondrá por:

1.– Director/a.

Equipo de métodos

- 2.– Coordinador/a del equipo de métodos
- 3.– Técnico-especialista de evaluación
- 4.– Técnico-especialista de investigación
- 5.– Técnico-especialista en documentación
- 6.– Técnico-especialista en sistemas informáticos

Equipo de didáctica

- 7.– Coordinador/a del equipo didáctico
- 8.– Técnico-especialista en Educación Infantil
- 9.– Técnico-especialista en Educación Primaria
- 10.– Técnico-especialista en ámbito lingüístico
- 11.– Técnico-especialista en ámbito científico-matemático
- 12.– Técnico-especialista en ámbito social
- 13.– Técnico-especialista en tecnología educativa

Equipo de psicopedagogía

- 14.– Coordinador/a del equipo psicopedagógico
- 15.– Técnico-especialista en Orientación
- 16.– Técnico-especialista en Trastornos Generales del Desarrollo
- 17.– Técnico-especialista en Inserción Social
- 18.– Técnico-especialista en Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación

19.– Técnico-especialista en Desarrollo de Capacidades de Aprendizaje

Equipo de organización escolar

20.– Coordinador del equipo de organización escolar

21.– Técnico-especialista en dirección y gestión de centros

22.– Técnico-especialista en Relaciones y convivencia

Esta estructura de apoyo a nivel autonómico soporta los nuevos centros de apoyo al profesorado o Berritzegunes que a continuación describimos.

Casi al mismo tiempo y por medio del Decreto 15/2001 se crean **LOS BERRITZEGUNES O CENTROS DE APOYO A LA FORMACIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA**, sustitutos de los COP y **CON CARÁCTER DE SERVICIOS DE APOYO A LA EDUCACIÓN**, centros que hemos estudiado en esta investigación.

Según este decreto los BERRITZEGUNE se crean *“de acuerdo con los cambios surgidos en el sistema educativo vasco en los últimos años y teniendo en cuenta que los Centros de Orientación Pedagógica, así como su estructura, son anteriores a la Ley Orgánica General del Sistema Educativo y a la Ley de Escuela Pública Vasca”*.

Estos cambios tienen que ver con la nueva red y tipología de centros consecuente al nuevo mapa escolar, en concreto con la red de centros de Educación Secundaria obligatoria.

A su vez reconoce que se *“ha hecho más compleja la tarea docente y las necesidades de formación y asesoramiento”* y en esta línea propone un *“servicio de apoyo zonal para la innovación y mejora de la educación para la enseñanza no universitaria”* con las siguientes funciones:

1.– En el campo del asesoramiento

- a) Asesorar a los centros escolares y al profesorado de la zona tanto en los aspectos didácticos generales como en los más específicos.
- b) Valorar y canalizar aportaciones del profesorado en el campo curricular, didáctico y de la normalización lingüística
- c) Asesorar en programas promovidos por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- d) Gestionar y canalizar las demandas de recursos pedagógicos y materiales didácticos.

2.– En el campo de la formación.

- g) Diseñar y elaborar Planes Zonales de Formación del profesorado
- h) Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de los proyectos de formación de centro

- i) Colaborar en los planes de formación del profesorado de la Comunidad a requerimiento del Dpto. de Educación, Universidades e Investigación
- j) Canalizar demandas del profesorado en el campo de la formación.
- k) Impartir formación al profesorado.
- l) Gestionar la formación derivada de las demandas de los proyectos de Centros.

3.- En el campo de la innovación, experimentación e investigación.

- j) Apoyar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el estudio de las necesidades pedagógicas y sus posibles soluciones
- k) Asesorar a los centros y al profesorado en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales, asumiendo las tareas que se asigna a los Equipos Multiprofesionales en el Decreto 118/1998, de 23 de junio, de ordenación de la respuesta educativa al alumnado con necesidades educativas especiales y las Ordenes que lo desarrollan.
- l) Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de proyectos de innovación y experimentación promovidos por el Departamento o por los propios centros educativos
- m) Elaborar materiales adecuados a las necesidades, objetivos y directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- n) Analizar y evaluar materiales escolares y curriculares.
- o) Promover intercambios de experiencias docentes
- p) Impulsar todas aquellas acciones y programas que sean consecuencia directa de las necesidades que se detecten en el sistema educativo
- q) Promover actividades educativas de tipo general en coordinación con otras entidades
- r) Gestionar los recursos zonales en el campo de las necesidades educativas especiales.

Es notorio que ya desde las funciones redactadas en el decreto se interpreta un servicio más articulado desde la consejería con funciones claramente separadas de asesoramiento, formación e innovación, experimentación e investigación en educación no universitaria. También es notorio el uso 'más político' del servicio en el sentido de utilizarlo para la implementación de reformas, innovaciones y planes más allá de las demandas de los centros.

En este sentido los Berritzegunes dependen orgánicamente de la delegación territorial de educación y funcionalmente de la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Los órganos de gobierno son el director, el claustro y la comisión pedagógica. El claustro está compuesto por la totalidad de los miembros de la plantilla siendo el órgano de decisión general del centro y la comisión pedagógica, que es el órgano de

funcionamiento y gestión de tareas, estará formada por el Director/a, un miembro de entre los Asesores/as de Etapa, un miembro de entre los Asesores/ as de Programas y un miembro de entre los Asesores/as de Necesidades Educativas Especiales, y en su caso, de un miembro de los asesores/as de área.

La plantilla genérica de los Berritzegunes se compondrá por:

- Un/a Director/a,
- Asesores/as de etapas: Educación Infantil, Primaria y Secundaria
- Asesores/as de Programas
- Asesores/as de Necesidades Educativas Especiales
- En uno de los Berritzegunes de cada territorio histórico existirán asesores y asesoras de áreas y responsables de programas.
- Un secretario-documentalista

Esta plantilla, desarrollada por ámbitos de trabajo, da como resultado un variado repertorio de profesionales agrupados con contenidos comunes y diversos. Son los siguientes:

#### **ASESOR/A DE ÁREA**

- Orientación.
- Lengua vasca y literatura.
- Lenguas extranjeras (Inglés).
- Lengua castellana y literatura.
- Ciencias de la naturaleza.
- Ciencias sociales, Geografía e Historia.
- Matemáticas.
- Tecnología.
- Música.
- Plástica y Visual.
- Educación Física.

#### **ASESOR/A DE ETAPA**

- Infantil-Primaria.
- Primaria: Procesos lingüísticos.
- Secundaria: ámbito socio-lingüístico.
- Secundaria: ámbito científico-tecnológico.

#### **ASESOR/A DE NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES**

- Trastorno generales del desarrollo.
- Desarrollo de capacidades de aprendizaje.
- Inserción social.

- Accesibilidad y desarrollo de la comunicación.

**ASESOR/A DE PROGRAMA**

- Normalización lingüística.
- Inglés.
- Diversidad.
- Tecnología de la información y de la comunicación.
- Educación de adultos.

**RESPONSABLE DE PROGRAMA**

- Procesos lingüísticos: normalización lingüística
- Procesos lingüísticos: inglés.
- Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas.
- Diversidad.
- Tecnología de la Información y la Comunicación.

**SECRETARIO/A - DOCUMENTALISTA.****ASESOR/A TÉCNICO-A. Código BAC**

Una de las consecuencias que se pueden observar a simple vista es la disolución de los Equipos Multiprofesionales. Los asesores pertenecientes a estos equipos pasan a depender directamente, al igual que el resto, de los órganos de gestión del Berritzegune. Esta disolución no se llega a realizar de facto por varios motivos: la tradición de trabajo conjunto, el espacio físico que en muchos centros comparten y, sobre todo, la estabilidad laboral en plantilla que no han tenido el resto de compañeros en los servicios de apoyo.

También nos encontramos con algunos asesores, los responsables de programas) que tienen como zona de trabajo todo un territorio histórico (Bizkaia, Gipuzkoa o Araba) y que coordinan a otros asesores genéricos, como los de etapa, pero que trabajan en las circunscripciones asesorando sobre ese mismo programa.

Hay otra serie de consecuencias derivadas de las nuevas funciones asignadas. En bastantes de los casos la misma persona ha ido ocupando el mismo puesto de trabajo asesorando sobre el mismo o parecido contenido a lo largo de devenir de los diferentes servicios de apoyos externos que hemos visto evolucionar en este capítulo. Esta circunstancia ha hecho que, a veces, el cambio de perfil no haya sido tan profundo como se espera del nuevo diseño.

De hecho en esta nueva configuración se va a establecer la figura del asesor de referencia del centro, figura que ya venía siendo habitual en los Centros de Orientación Pedagógica pero no siempre asumida con igual interés por los asesores.

Las nuevas funciones recogen el doble perfil de los asesores. Por una parte asesoran sobre el contenido del área específica (por ejemplo de Ciencias de la Naturaleza) y por otra asesoran a varios centros con el objetivo de acompañarlo y ordenar y canalizar las ofertas y demandas del mismo.

Los centros, sus ámbitos geográficos (circunscripciones) son los siguientes. Las plantillas de profesionales por centros se encuentran disponibles en el anexo 0:

**BERRITZEGUNE: A01 VITORIA****GASTEIZ**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Vitoria-Gasteiz Sur, Armiñón, Arraia

Maeztu, Berantevilla, Bernedo, Campezo, Kuartango, Iruña de Oca, Lagrán, Lantarón, Peñacerrada, Urizaharra, Ribera Alta, Ribera Baja, Añana, Valdegovía, Valle de Arana, Zambrana, Baños de Ebro, Kripan, Elciego, Elvillar, Labastida, Laguardia, Lanciego, Lapuebla de Labarca, Leza, Moreda de Álava, Navaridas, Oion, Samaniego, Villabuena de Álava, Yécora.

**BERRITZEGUNE: A02 VITORIA- GASTEIZ**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Amurrio, Artziniega, Ayala, Llodio, Okondo, Vitoria-Gasteiz Norte, Aramaio, Arrazua, Ubarrundia, Zigoitia, Legutiano, Urkabustaiz, Zuia, Alegría Dulantzi, Asparrena, Barrundia, Elburgo, Iruraiz, Gauna, Salvatierra, San Millán, Zaldondo.

**BERRITZEGUNE: G01 DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Donostia-San Sebastián

**BERRITZEGUNE: G02 IRUN**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Hondarribia, Irun, Errenteria, Oiartzun, Lezo, Pasaia

**BERRITZEGUNE: G03 EIBAR**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Deba, Eibar, Elgoibar, Mutriku, Sorluze-Placencia de las Armas, Mendaro, Antzuola, Aretxabaleta, Bergara, Elgeta, Eskoriatza, Leintz-Gatzaga Mondragon, Oñati.

**BERRITZEGUNE :G04 ORDIZIA**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Arama, Ataun, Beasain, Zerain, Gaintza, Idiazabal, Itsasondo, Lazkao, Mutiloa, Olaberria, Ordizia, Segura, Zaldibia, Zegama, Ezkio-Itsaso, Gabiria, Legazpia, Ormaiztegi, Urretxu, Zumarraga, Legorreta.

**BERRITZEGUNE: G05 : ZARAUTZ**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Aizarnazabal, Aia, Azkoitia, Azpeitia, Beizama, Zestoa, Getaria, Orio, Errexil, Zarutz, Zumaia.

**BERRITZEGUNE: G06 LASARTE**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Andoain, Hernani, Lasarte-Oria, Urnieta, Usurbil, Astigarraga, Abaltzisketa, Aduna, Albiztur, Alegia, Alkiza, Altzo, Amezketa, Anoeta, Asteasu, Belaunza, Berastegi, Berrobi, Bidegoyan, Elduain, Hernialde, Ibarra, Ikaztegieta, Iruerrieta, Irura, Larraul, Leaburu, Gaztelu, Lizartza, Oresa, Tolosa, Villabona, Zizurkil.

**BERRITZEGUNE: B01 BILBAO: Abando**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Deusto, San Ignacio, Ibarrekolanda, Arangoiti, Zorroza, Basurto, Rekalde, San Adrian, Abando.

**BERRITZEGUNE: B02 BILBO: Txurdinaga**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** La Peña, Ibaizabal, Txurdinaga, Begoña, Otxarkoaga, Santutxu, Bolueta, Solokoetxe, Zurbarán, Zurbaranbarri, Atxuri, Casco Viejo, Uribarri, Castaños

**BERRITZEGUNE: B03 SESTAO**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Sestao, Portugalete, Santurzi.

**BERRITZEGUNE: B04 BARAKALDO**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Barakaldo

**BERRITZEGUNE: B05 ORTUELLA**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Arcetales, Balmaseda, Carranza, Gordejuela, Güeñes, Lanestosa, Sopuerta, Trucíos-Turtzios, Zalla, Abanto, Muskiz, Valle de Trápaga-Trapagaran, Ortuella, Galdames.

**BERRITZEGUNE: B06 BASAURI-GALDAKAO**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Arakaldo, Arantzazu, Areatza, Arrankudiaga, Artea, Bedia, Dima, Galdakao, Igorre, Lemoa, Ugao, Orozko, Zeanuri, Zeberio, Orduña, Zaratamo,

Arrigorriaga, Basauri, Etxebarri.

**BERRITZEGUNE: B07 GETXO**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Getxo, Berango, Barrika, Gorliz, Lemoniz, Plentzia, Sopelana, Urduliz, Morga, Arrieta, Bakio, Fruniz, Gamiz-Fika, Gatika, Laukiniz, Maruri, Meñaka, Mungia.

**BERRITZEGUNE: B08 LEIOA**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Leioa, Erandio, Lezama, Larrabetzu, Derio, Zamudio, Sondika, Loiu.

**BERRITZEGUNE: B09 DURANGO**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Otxandio, Ubide, Abadiño, Amorebieta-Etxano, Atxondo, Bértiz, Durango, Elorrio, Ermua, Garay, Izurtza, Mallabia, Mañaria, Zaldibar.

**BERRITZEGUNE: B10 GERNIKA**

**ÁMBITO GEOGRÁFICO:** Gernika-Lumo, Bermeo, Busturia, Ea, Elantxobe, Ereño, Gauteigiz Arteaga, Ibarangelu, Mundaka, Muxika, Sukarrieta, Mendata, Errigoiti, Amoroto, Munitibar-Arbazegi Gerrikaitz, Aulestia, Etxebarria, Gizaburuaga, Ispaster, Lekeitio, Markina, Mendexa, Ondarroa, Berriatua.

Esta nueva ordenación de Berritzegune y circunscripciones no varía significativamente a su predecesora de COPs en el sentido de zona si bien hay algún cambio:

Se crea un Berritzegune central, número 1, por provincia con algunos perfiles que abarcan una zona más amplia como en el caso de los responsables de área, que se articula uno para todos los centros de un territorio histórico y en algunos casos para los tres de la Comunidad Autónoma Vasca.

Hay asesores de etapa en todos los Berritzegune y los asesores de área, que se reducen y abarcan zonas más amplias pierden importancia lo cual consideramos que es una apuesta por otras áreas no específicas de contenidos curriculares tradicionales y a favor de un perfil más centrado en el asesor referente del centro.

Aunque se mantiene el número de asesores si que constatamos que esta apuesta también atiende a una optimización de recursos. La nueva ordenación de centros de apoyo Berritzegune comprende los siguientes cambios.

**Los berritzegunes de Álava** siguen siendo dos, uno atiende a los centros de Vitoria norte y a los municipios del norte de Álava y el otro a los centros de Vitoria sur y las poblaciones del sur de Álava, éste último es el central del territorio histórico.

**En los Berritzegune de Bizkaia**, en Bilbao, se mantienen 2 de los 3 anteriores. Desaparece el de Deusto que se integra en el de Abanado que es el número 1.

El Berritzegune de Portugalete se integra en el de Sestao y el de Galdakao y Basauri se fusionan en uno nuevo.

**En los Berritzegune de Gipuzkoa** el de Donostia es el central y se dan dos fusiones: El de Renteria se integra en el de Irún y el de Tolosa se integra en el de Lasarte.

## 2.4. SITUACIÓN ACTUAL Y ÚLTIMOS CAMBIOS:

Ya hemos avanzado en el anterior apartado (Los servicios de apoyo en el estado español) que la LOCE supuso un cambio radical en el planteamiento del sistema educativo pero no a nivel de servicios de apoyo externos a los centros. A nuestro entender se promulgó una línea que va en sintonía con los que Hargreaves (2006) llama “procesos de estandarización de la educación y que hemos presentado en el capítulo anterior.

En la Comunidad Autónoma Vasca encontramos una circunstancia similar. Aunque la posición de la actual Consejería era de oposición radical a los planteamientos educativos básicos de la Ley de Calidad encontramos que, en la mayoría de los casos, esta opinión tenía que ver con el conflicto de competencias y que, de facto, había algunos cambios que ya se estaban poniendo en marcha.

En estos momentos nos encontramos en la Comunidad Autónoma Vasca con el proceso de diseño y de inicio de implantación de un nuevo currículum (DECRETO 175/2007, de 16 de octubre, por el que se establece el currículo de la Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco). En él presentan un planteamiento ideológico inicial en sintonía con los objetivos de la educación que aparecen en el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, más conocido como INFORME DELORS (1996, pp. 22-23), cuando se menciona que para que la educación “*sea la base de un espíritu nuevo debe tener en cuenta tres pilares que proporcionan los elementos básicos para aprender a vivir juntos:*

***Aprender a conocer***, combinando una formación amplia, una cultura general con el conocimiento específico a fondo de un número reducido de materias,

**Aprender a hacer.** *Adquirir competencias que permitan hacer frente a numerosas situaciones, algunas imprevisibles, que facilite el trabajo en equipo.*

**Aprender a ser:** *con autonomía y capacidad de juicio. “No dejar por explorar ninguno de los talentos que como un tesoro están enterrados en el fondo de cada persona... y de cada Escuela”, no nos frenemos, no tengamos miedo, no estemos paralizados porque los tesoros están ahí, podemos hacerlos emerger; la potencialidad está, la cuestión es que forma le damos y cómo buscamos los medios para que esto se manifieste en actos educativos.*

**Aprender a vivir juntos** *desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.*

Si bien añadiríamos a estas intenciones el objetivo de *aprender a transformar la sociedad* hemos echado en falta, en el nuevo curriculum que se propone, el desarrollo de una propuesta coherente con las metas del informe Delors más allá de las intenciones del preámbulo.

## PROPUESTA DE CAMBIO EN LOS BERRITZEGUNE

Desde el año 2001 los Berritzegune han venido siendo objeto de evaluación y estudio por la propia Consejería de Educación. De hecho desde su creación hasta la actualidad, en cada curso escolar, se ha realizado algún estudio o evaluación con el objetivo de ajustar el servicio.

Este último cambio que a continuación presentamos se basa en los siguientes estudios o evaluaciones:

- La evaluación sobre la influencia y procedimientos que en el año de implantación de los Berritzegune realizamos un equipo formado por miembros de las tres universidades de la CAV. **Curso 2001-2002.** (explicada en el punto 3.6.2 de este capítulo)
- Del mismo estudio pero en el **curso 2002-2003** análisis de las funciones de cada perfil y que sirve de germen para esta tesis. (explicada en el punto 3.6.2 de este capítulo)
- Las evaluaciones que cada Berritzegune realiza en los centros de su zona. **Cursos 2004-2005 y 2005-2006.**
- La evaluación que la empresa CIDECE realizó en el **curso 2005-2006** a 250 directores de centro y a una muestra significativa de profesores (explicada en el punto 3.6.3 de este capítulo) y
- El cuestionario de opinión sobre estructura, participación en los centros, perfiles y coordinación que en el **curso 2005-2006** se pasó a los directores de los Berritzegune

Derivado de estos estudios, y sintetizando sus conclusiones, se propone una reestructuración de los Berritzegune que pretende responder a una nueva situación teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Las nuevas demandas como consecuencia de los cambios sociales.
- La necesidad de adaptarse a las líneas prioritarias para el trienio 2007-2009, que no coinciden con las líneas prioritarias estatales.
- La necesidad de adaptar la participación solicitada por los centros escolares.
- La necesidad de redimensionar la estructura de los Berritzegune (número de centros y profesores, características de las zonas...)
- La necesidad de una estructura más flexible de Berritzegune.
- La necesidad de mejorar el liderazgo y de potenciar la coordinación entre programas y áreas.

Así pues las conclusiones a las que se llegan configurararán los servicios de apoyo en base a las siguientes claves:

- La zona es el espacio de intervención más importante y cada Berritzegune deberá definir su proyecto de intervención en ella.
- Se necesitarán asesores que se adapten a los diferentes quehaceres derivados de las necesidades de la zona.
- Es necesario reforzar la formación de los asesores para la adaptación a las nuevas tareas y funciones.
- La estructura del Berritzegune debe ser flexible en función de las necesidades y características de cada zona.
- Es necesario reforzar la figura del asesor de referencia del centro.
- Hay que incrementar el apoyo al desarrollo de proyectos de centro (proyectos globales...)
- Los Berritzegune 01 (centrales por territorio histórico) no es la estructura más adecuada para los asesores de área y programa.
- Hay algunos asesores que se encuentran bajo mando de dos personas: el director del Berritzegune y el responsable de programa.
- No hay suficiente coordinación entre los distintos programas.
- Los asesores de Berritzegune no tienen que tener responsabilidad para preparar materiales. Sería necesaria una instancia que “alimentara” los Berritzegune de zonas en cuanto a orientaciones, guías, materiales, formaciones...)
- Se ve necesario un asesor de línea prioritaria

Todas estas propuestas se detallarán en un nuevo decreto que se prevé publicar a durante el 2008 y en el que se mantendrán los actuales 18 Berritzegune todos zonales y se creará uno nuevo interterritorial en Bilbao con dos extensiones en Lasarte (Gipuzkoa) y Gasteiz (Araba)

### **COMPOSICIÓN DE LOS BERRITZEGUNE INTERTERRITORIALES**

- Director (uno por Berritzegune zonal)
- Asesor de área (uno por cada área en el Berritzegune interterritorial): Orientación, ciencias naturales, matemáticas, tecnología, euskara, castellano, ciencias sociales, música, plástica y asesor técnico de TIC.
- Responsable de línea prioritaria (uno por cada área en el Berritzegune interterritorial): normalización lingüística, TIC, escuela inclusiva (diversidad-género), interculturalidad, convivencia, calidad, Necesidades Educativas Especiales, idioma extranjero, audiovisuales y educación científica.
- Asesor técnico de TIC.
- Colaborador de línea prioritaria.
- Secretario documentalista.

### **FUNCIONES DE LOS BERRITZEGUNES INTERTERRITORIALES**

- Preparar el plan de desarrollo de las líneas prioritarias y áreas.
- Hacer posible la coordinación entre áreas y líneas.
- Coordinarse con los Berritzegunes de zona y con los jefes territoriales de Renovación Pedagógica.
- Reconducir las demandas recibidas en los Berritzegunes zonales.
- Hacer propuestas al Servicio de Renovación Pedagógica de formación de profesorado y mejora en áreas y líneas prioritarias.
- Hacer orientaciones, ejemplificaciones, materiales, módulos formativos que puedan ser de ayuda para que los Berritzegunes zonales desarrollen las áreas o líneas prioritarias.
- Gestionar e impartir formación sobre áreas y líneas.
- Hacer la página web del Servicio de Renovación Pedagógica y su actualización.
- Colaborar con el Servicio de Renovación Pedagógica en la revisión y análisis de proyectos y materiales.
- Etc.

### **COMPOSICIÓN DE LOS BERRITZEGUNE ZONALES**

- Director
- Secretario documentalista
- Asesores de área: Infantil y primaria, primaria, secundaria socio-humanístico y secundaria científico-tecnológico.
- Asesores de Necesidades Educativas Especiales: los 4 actuales.
- Asesores de programa: normalización lingüística y TIC.

## REASIGNACIONES DE LOS ACTUALES ASESORES

Los asesores de áreas y los responsables de programas se reconvertirán en asesores de etapa secundaria y los asesores de diversidad, inglés, educación de adultos y de primaria e infantil en las etapas que les corresponden.

## 2.5. ESTUDIOS RECIENTES REALIZADOS SOBRE EL TEMA

### 2.5.1 Evaluación de los servicios de apoyo externo a la integración. VILA, A., y otros (1992). Bilbao: Mensajero.

---

Este estudio fue solicitado por la Dirección de Renovación Pedagógica del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y el trabajo se realizó en colaboración con el IBE-CERE y el Instituto de Ciencias de la Educación.

Su principal objetivo era recoger la valoración que distintos sectores (equipos directivos, tutores con alumnado integrado en el aula y profesorado de apoyo) de los centros educativos manifiestan sobre los diferentes servicios de apoyo a la integración.

La evaluación analiza la relación de los servicios e apoyo externos con estos sectores, sus actitudes y la articulación del propio proyecto educativo de centro ante la integración.

Se utilizaron dos herramientas diferentes, los cuestionarios de evaluación (uno para cada uno de los tres colectivos) y una escala de actitudes hacia la integración. A continuación recogemos algunas de las conclusiones finales del estudio.

A pesar de haber pasado más de quince años y focalizar su análisis en el estudio de los profesionales de apoyo recogemos algunas ideas que nos parecen significativas para nuestro trabajo.

- **La percepción positiva del profesorado de la función de los servicios de apoyo y la necesidad de recibirlo.**
  - o El profesorado del estudio se muestra, en general, satisfecho y la valoración de los servicios de apoyo externos es positiva.
  
- **La necesidad de reforzar los apoyos al profesorado ordinario y no sólo al específico o al alumnado. Aunque pensamos que hoy en día se puedan dar casos sobre todo en los asesores de Necesidades Educativas Especiales esto ha evolucionado.**
  - o Los tutores se sienten menos apoyados por los servicios externos que el profesorado de apoyo del centro. Esto está derivado de:

- Por una parte la percepción de que el alumnado con NEE es responsabilidad del profesorado de apoyo y
  - Los profesionales del servicio de apoyo externo focalizan más su atención en el diagnóstico y la propuesta de escolarización del alumnado con nee que en la asesoría al profesor tutor.
- **La necesidad de establecer criterios claros y de explicitar las funciones de los profesionales de los Servicios de Apoyo externos al centro escolar.**
- El profesorado del estudio no tiene claro ni los criterios ni el procedimiento para solicitar ayuda a los servicios de apoyo externo.
  - El profesorado tampoco conoce las funciones de los profesionales de apoyo externo.

### **2.5.2. Comisión de Evaluación 2001-2002 y 2003-2004**

---

Los pormenores de esta evaluación están explicados en la parte II ya que es el germen del estudio de esta tesis. Aun así explicaremos que se realizaron dos estudios: el primero sobre la influencia y procedimientos en el año de implantación de los Berritzegune durante el curso 2001-2002 y en el curso 2002-2003 sobre el análisis de las funciones de cada perfil.

### **2.5.3. Evaluación de los Berritzegune desde el punto de vista de los usuarios. CIDEAC 2005**

---

Esta evaluación, encargada por la Consejería de Educación a la empresa CIDEAC, se realizó en 2005 a profesorado y directores de centros escolares de toda la Comunidad Autónoma Vasca por medio de teléfono, al profesorado, y correo a los directores, siendo la muestra de 279 directores y 418 docentes. El cuestionario era cerrado y se completaba con respuestas abiertas.

El contenido de los cuestionarios tenía que ver con la dirección de los Berritzegune, la asesoría (de referencia y otras), cursos y seminarios y otros aspectos como el conocimiento y niveles de utilización, frecuencia de la relación, valoraciones sobre el servicio, puntos críticos y propuestas de mejora. La estructura del informe final presentado se basaba en:

- *EVALUACIÓN DE LOS DIRECTORES DE CENTROS.*
  - *Valoración sobre los directores de Berritzegune.*
  - *Valoración sobre los asesores de Berritzegune.*
  - *Valoración sobre los cursos y seminarios.*

- **EVALUACIÓN DEL PROFESORADO DE LOS CENTROS.**
  - o Conocimiento y uso de los servicios.
  - o Relación con la asesoría y la valoración de sus servicios.

De esta interesante evaluación destacaríamos algunos puntos para nuestra tesis que nos ayudan a entender la situación actual de los Servicios de Apoyo externos Berritzegune y que presentamos refrendadas con algunas conclusiones del estudio:

- **El profesorado valora positivamente los Berritzegune y cree que podría participar más en las actividades de formación aunque sería necesario reforzar la parte práctica de las asesorías:**
  - o La actividad global de los Berritzegune se valora positivamente.
  - o El profesorado cree conocer suficientemente la oferta formativa de los Berritzegune aunque la participación no es muy alta.
  - o Hay necesidad de reforzar la parte práctica de las asesorías dadas.
  - o El refuerzo de las relaciones es la demanda más frecuente del profesorado y la dirección de los centros. Dentro de esa demanda entra la sistematización de relaciones, la necesidad de establecer objetivos..., también la necesidad de que los Berritzegune conozcan mejor las necesidades de los centros y, en esa línea, mayor implicación para impulsar el proceso de renovación y actualización del centro.
  - o En caso de dar más tiempo a los centros, y en caso de reforzar las orientaciones que corresponden a las respuestas educativas, se cumplirían las demandas principales de asesoría de Necesidades Educativas Especiales. Con respecto a otras asesorías, las propuestas que se han identificado son generales (mayor implicación, más recursos...)
  - o También han pedido adaptar mejor la oferta a los centros que dan Formación Profesional y Bachillerato.
  
- **Los distintos perfiles de asesores de los Berritzegune son percibidos de maneras distintas por el profesorado y es el asesor de referencia o aquellos que trabajan sobre aspectos generales del centro los que mejor son valorados y se ven como más necesarios:**
  - o El profesorado conoce bien la figura del asesor de referencia y es la figura mejor valorada de los centros y se pide que participen activamente en las actividades del centro.
  - o Han pedido desarrollar la figura del asesor de referencia. Sobre todo han mostrado necesidad de mayor cercanía con los profesores en las funciones referidas a “*por medio de sesiones de formación de profesorado...*”, “*las dinámicas de trabajo entre profesorado...*”)

- El resto de asesores tienen menor relación con los centros a excepción de los de NEE
  - Los de transversalidad (TIC, Normalización lingüística y Diversidad) tienen mayor relación
  - Los asesores de área y etapa son los valorados más negativamente por un 50%.
- **La estabilidad laboral del personal facilita el seguimiento del trabajo con los centros y la coordinación entre centros, con el Servicio de apoyo y con la administración**
- Algunos problemas de escasez de trabajadores (estables) rotaciones o turnos que influye en el mejor conocimiento del centro.
  - Según lo que dicen los usuarios, la escasez de trabajadores es lo que está en la base de esa falta de cercanía en el servicio a algunos centros. En alguna área especializada también se muestra que se debería reforzar la profesionalización de trabajadores.
  - Se manifiesta la necesidad de mejorar la coordinación en la zona entre los trabajadores del centro y la administración educativa.

#### **2.5.4. Tesis Doctorales.**

---

Recogemos a continuación algunas de las tesis doctorales entorno al mismo sujeto de estudio a la que presentamos aquí y que hemos recopilado por su significatividad para nuestro trabajo.

***La identidad de la labor de asesoramiento en la enseñanza y el proceso de construcción del rol de agente de apoyo. Un estudio de caso en el área de educación tecnológica.***

**Autora** M<sup>a</sup> Mar Rodríguez Romero. UNED.

**Año:** 1991

Esta tesis es quizá la primera en nuestro entorno sobre el tema del asesoramiento y la hemos utilizado como referente y sobre todo la lectura de su libro “*El asesoramiento en educación*” (RODRÍGUEZ ROMERO, 1996). Ha supuesto el primer acercamiento teórico al tema. Desde aquí hemos podido acceder a otras lecturas, investigaciones e ir profundizando en este ámbito de trabajo.

Los modelos de asesoría y lo referente al perfil del asesor han sido una de las mayores aportaciones a esta tesis. Estas aportaciones han servido de marco de

referencia para elaborar los criterios de análisis de las respuestas a las encuestas de los profesionales de los Berritzegune.

***El asesoramiento externo en los centros educativos de educación infantil y primaria. Situación, perspectivas y debates en el contexto de la formación permanente del profesorado en Cataluña.***

**Autora** Dolores Graciela Cordero Arroyo. Universidad de Barcelona.

**Año:** 1995

De este trabajo hemos recogido información que nos ha ayudado a trabar en la línea de la construcción del rol del asesor, el sentido de su función y la forma de relacionarse con los centro.

***Asesoramiento y formación permanente del profesorado. Estudio de caso de un CEP***

**Autor** José Sanz Giménez. Universidad de Málaga

**Año:** 1997

Un aspecto muy importante a destacar de este trabajo es la relación entre el asesoramiento y la formación permanente del profesorado, el papel de la administración en la organización y funcionamiento de los Centros CEP de profesores.

***Sistemas de apoyo externo a los centros educativos. estudio de los equipos de orientación educativa y psicopedagógica (EOEP), asesores y asesoras de los centros del profesorado (CEP) y del servicio de inspección de educación (IE) en la comunidad autónoma de canarias***

**Autor** Víctor Manuel Hernández Rivero. Universidad de La Laguna

**Año:** 2001

En esta tesis doctoral también hemos recogido algunas claves que nos han ayudado a analizar contextualizadamente los modelos y características de los modelos de apoyo y del papel del asesor.

***Funciones del asesoramiento escolar en los procesos de cambio educativo en la sociedad del conocimiento: un estudio de caso en escuelas secundarias de la ciudad de Buenos Aires.***

**Autora** Claudia Alejandra Romero. Universidad Complutense de Madrid.

**Año:** 2006

Esta interesante tesis nos ha servido especialmente para, conociendo otra realidad distinta de la nuestra, para aportar ideas para las propuestas de mejora de los

servicios de apoyo Berritzegune y algunas claves para las propuestas de formación de los asesores.

## 2.6. ALGUNAS PISTAS PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN.

En este capítulo hemos analizado las características de los servicios de apoyo en nuestro entorno. Ha sido un zoom que pretende inventariar el estado de los servicios de apoyo en perspectiva con el objetivo de comprender su desarrollo y facilitar algunas pistas que nos permitan el posterior análisis en la Comunidad Autónoma Vasca.

En resumen, y a modo de síntesis podríamos decir que los servicios externos de apoyo al sistema escolar en la Comunidad Autónoma Vasca son un organismo dinámico y de gran implicación y aceptación por parte de los centros. De este recorrido y de los estudios cercanos al tema hemos sintetizado algunas ideas que nos servirán para analizar las respuestas que los profesionales de los Berritzegune han dado sobre su trabajo. Entre esas ideas que nos servirán de criterio de análisis contemplamos:

- Vemos necesario buscar en sus respuestas (abiertas y cerradas) si hacen su trabajo con una función específica, es decir atienden directamente a alumnado, o a caso-problema o al contenido estricto por el que le contrataron.
- Si tienen claras sus funciones y de ellas cuáles cumplen, con qué grado, cuáles no realizan, qué jerarquía tienen entre ellas en cuanto a importancia que les dan y qué tiempo dedican a cada una en porcentaje...
- Cuál es sentido de sus tareas. Si realizan más tareas administrativas o de innovación, de formación de profesorado, coordinar seminarios, gestión de recursos...
- Qué tipo de perfil defienden: asesor de referencia de centro o de contenido específico.
- La formación y la experiencia que tienen y su relación con su puesto de trabajo y las funciones que realizan.
- Qué tipo de relación tienen con los centros escolares.
- Qué modelo se esconde detrás de la apuesta que realiza la administración por articular una red de Servicios de Apoyo.

Vemos, además de todo esto, la necesidad de analizar la pertinencia de ampliar el alcance de los servicios de apoyo a otros tramos de edad y colectivos como respuestas a las nuevas necesidades derivadas de los procesos sociales en la actualidad. Los servicios de apoyo tienen que ser sensibles a estas exigencias y trabajar en colaboración con otras redes de servicios y con el mundo laboral.

# PARTE I

## CAPÍTULO 3

### EL ANÁLISIS Y LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS BERRITZEGUNE

---



## **CAPÍTULO 3**

### **EL ANÁLISIS Y LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS BERRITZEGUNE**

---

La descripción de puestos de trabajo es una de las claves del diseño y la gestión del sistema educativo. La adecuada configuración de los equipos humanos en las escuelas y en los servicios de apoyo puede servir para definir, optimizar recursos y dar una adecuada atención a las necesidades y expectativas que la sociedad pone en la escuela.

La mayor parte de la documentación referida a estos temas la hemos recabado en libros y manuales de gestión de Recursos Humanos y, en algunos casos, en referencias a programas de calidad aplicados, en este caso sí, al mundo de la educación.

Sería necesario señalar que, en los servicios sociales públicos, como es el caso de la educación, los conceptos de producción y beneficio no corresponden directamente con los del mundo empresarial. También los procesos de gestión y toma de decisiones deben ser, a nuestro parecer, transparentes y escrupulosamente democráticos. En estos últimos años nos estamos encontrando con políticas educativas de estandarización (HARGREAVES, 2006) de la enseñanza que utilizan esquemas y estrategias del mundo empresarial para desarrollar dinámicas competitivas entre los centros escolares.

Una opción por la participación y la democracia en el sistema educativo no tiene porqué estar reñida con la racionalización de sus puestos de trabajo y con la necesidad de estructurarlos de cara a un mejor cumplimiento de los objetivos de un servicio público como es el Sistema Escolar.

Toda organización, y las educativas también, necesitan sistematizar sus puestos de trabajo en función de las tareas que cumplen los objetivos de la institución. Este proceso puede derivarse de dos situaciones distintas:

1. la creación del puesto de trabajo relativo al nacimiento de la organización y
2. cuando el puesto es modificado por un replanteamiento, evaluación o surgimiento de una nueva necesidad.

La correcta identificación de puestos de trabajo facilita, además, el desarrollo de la carrera profesional de las personas que trabajan en la organización ya que puede guiar las necesidades formativas de cara al correcto cumplimiento de las funciones previstas y las posibles modificaciones del puesto.

### 3.1. LA DESCRIPCIÓN Y EL ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO DE LOS BERRITZEGUNE

En este apartado plantearemos algunas teorías que enmarcan la descripción de puestos de trabajo, su análisis y cómo se ha venido realizando ésta en los Servicios de Apoyo a la Escuela Berritzegune.

El análisis y la descripción de los puestos de trabajo consta de los siguientes puntos (FERNANDEZ, 1995):

- Elementos: la unidad mínima indivisible del trabajo.
- Tarea: la actividad individualizada e identificable como diferente del resto.
- Función: conjunto de tareas realizadas por una persona que forman un área definida de trabajo. Suelen mantener entre sí una relación de proximidad física o técnica.
- Obligación: se le denomina así a los diversos compromisos que puede desarrollar una persona en una organización.
- Puesto: una o más funciones que se organizan constituyendo una nueva unidad de orden superior y adoptan una posición jerárquica en la organización. También puede definirse como la unidad de organización que conlleva un grupo de deberes y responsabilidades que lo diferencian de otro.
- Ocupación: clases de puestos que pueden ser hallados en diferentes organizaciones y que presentan una gran similitud entre sí.

En la descripción de los puestos de trabajo se deber establecer:

- Qué hacen los trabajadores: tareas y funciones que ejecutan en el desempeño del puesto.
- Cómo lo hacen: recursos que utilizan, métodos que emplean, manera como ejecutan cada tarea.
- Para qué: objetivos que se pretende conseguir, los propósitos de cada tarea.

Estos procesos de análisis son especialmente interesantes para las personas con responsabilidades de gestión de la organización ya que el análisis de los puestos de trabajo genera información sobre el flujo de trabajo y el incremento de la excelencia o calidad desde una toma de decisiones que favorezca el equilibrio de la carga de trabajo entre las personas que lo desempeñan. En definitiva se lograría un mejor reparto de las tareas, responsabilidades y poderes evitando los solapamientos y los conflictos derivados. Además se puede generar un proceso de selección más justo ya que se realiza desde los datos objetivos del puesto y no de la persona que lo desempeña.

El análisis de puestos de trabajo también reporta beneficios para las personas empleadas ya que les permite conocer y comprender mejor los deberes y responsabilidades del puesto que ocupan, evita la discriminación derivada de un reparto no equitativo de tareas y puede ser usada como guía de referencia para el desarrollo profesional.

A modo de síntesis recogemos algunas ideas básicas sobre la importancia del análisis de puestos de trabajo:

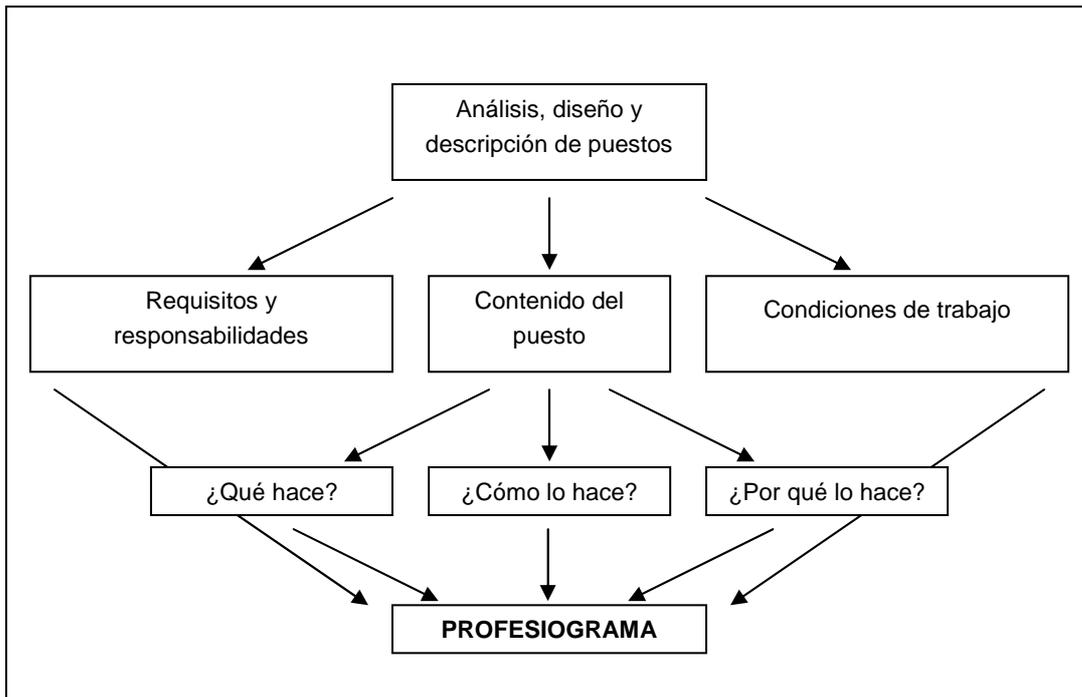
1. Facilita la selección de personal y la transparencia en la contratación.
2. Orienta el proceso de formación del personal y el desarrollo de la carrera profesional de los empleados.
3. Facilita la evaluación del desempeño (eficiencia y eficacia), del cumplimiento de las funciones y de la armonización salarial de los mismos.
4. Permite el rediseño de los puestos de trabajo.
5. Favorece el comportamiento organizativo de los individuos en lo referente a motivación y satisfacción.

#### **EL PROCESO DE ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

- **La primera fase** consta en asignar la responsabilidad del proceso, el alcance y los objetivos del mismo y los puestos que serán seleccionados para tal efecto. Es conveniente que este proceso sea público y transparente.
- **En la segunda fase** se decide el método que se utilizará así como los datos necesarios, las fuentes de información disponibles y el procedimiento de recogida de la información.
- **En la tercera fase** se realiza el análisis de los datos con las técnicas adecuadas y asegurándose de la validez de la información recopilada.
- **En la cuarta fase** se formaliza la valoración de la información obtenida.

A partir del análisis de puestos de trabajo se elabora el profesiograma de cargos que sintetiza las exigencias que deben poseer los trabajadores que ocupan un puesto de trabajo.

CUESTA (1997) señala que el profesiograma, constituye un documento donde se sintetizan los principales requerimientos y exigencias que debe poseer la persona que ocupa el puesto, es el resultado de las actividades claves del análisis y descripción de puestos de trabajo y consta de los siguientes elementos:



Fernández (1995) en "*Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo*" nos indica que el profesiograma debe contener los siguientes puntos:

1. La identificación del puesto: denominación, lugar de trabajo, número de personas que ejercen el mismo cargo.
2. El objetivo del puesto y la situación dentro del organigrama.
3. Las responsabilidades del puesto.
4. Las relaciones en el seno de un equipo: animación, contactos, influencias sobre el trabajo de otros que no tienen relación de supervisión con el puesto que se describe y que es ejercida desde el intercambio de información u opinión.
5. Las condiciones físicas del trabajo: descripción del lugar, naturaleza del esfuerzo, riesgos posibles y exigencias mentales inherentes al mismo. Entre las exigencias mentales se consideran la concentración, la reflexión, la coordinación, el juicio, el discernimiento, etc. que el puesto requiere para el desarrollo de sus funciones según la frecuencia y complejidad del razonamiento requerido.
6. Los requerimientos para ocupar el puesto que deberán indicarse desde las condiciones mínimas que debería reunir el trabajador ideal y que no coincide, necesariamente, con los que posee el ocupante real del puesto. Entre los requisitos encontramos los siguientes:
  - Estudios: nivel mínimo y formación especializada previa y fuera de la empresa no necesariamente para un único puesto de trabajo.

- Cursos de especialización: serían aquellos cursos complementarios que proveen de conocimientos particulares especializados y que se consideran necesarios para el cumplimiento de las tareas del puesto.
- Experiencia previa y entrenamiento.

Así pues (SIMULA, 1989, CADALSO, 1996 y HARPER y LYNCH 1992), el profesiograma debe reflejar los siguientes aspectos:

- Nombre del cargo u ocupación.
- Dirección del trabajo.
- Objetivos.
- Responsabilidades.
- Relaciones con otros puestos.
- Calificación técnica.
- Nivel requerido.
- Habilidades y conocimientos requeridos.
- Cualidades físicas.
- Características personales necesarias.

En educación el manual más utilizado hasta ahora para la descripción de puestos de trabajo se denominan Manual de Organización y tiene también como objetivo fijar los puestos de trabajo, individuales y colectivos ya que con él queda *“reflejada el sistema de gestión de la institución (a través de la toma de decisiones y de las relaciones mutuas).”* (ORCASITAS, 1989, p. 232).

Este documento sería paralelo al organigrama y permitiría fijar los puestos de trabajo, los grupos y los órganos colectivos. Según este autor con este documento quería fijado el sistema de gestión de la institución y se posibilita la clarificación, la señalización de disfunciones y los puntos de mejora.

Según este autor los elementos para la construcción del MANUAL DE ORGANIZACIÓN serían los siguientes (1989, pp. 232-234):

### **Manual de Órganos Unipersonales.**

Estructura para cada órgano unipersonal (puesto de trabajo).

1. Descripción general del puesto.
2. Quién lo nombra y a propuesta de quién.
3. Tiempo que dura su cargo. Cómo puede ser removido de él.
4. Por quién sería sustituido en caso de baja o ausencia.
5. De quién depende y quiénes dependen de él.
6. Órganos colectivos a los que pertenece y función que desempeña en ellos.

7. Funciones que desempeña (de manera detallada):
  - 
  - 
  -
8. Tiempo de dedicación de su contrato que emplea en la realización de éste trabajo.
9. Sueldo/gratificación, o parte (%) del mismo, que se debe a la realización de tal función y en calidad de qué se integra en el dinero a percibir (base, plus,...)

### **Manual de Órganos Colectivos.**

Estructura para cada órgano colectivo (grupo funcional de trabajo)

1. Descripción general del Órgano.
2. Personas que lo componen (miembros electos y natos) y funciones que desempeñan dentro de él.
3. Sistema de renovación.
4. Periodicidad de las reuniones de trabajo.
5. Cómo son convocadas.
6. Sistema de toma de decisiones en su seno ¿Existen votos de calidad?.
7. Sistema de control exterior de dicho órgano (actas, supeditación de decisiones,...).
8. Funciones:
  - 
  - 
  -

Creemos conveniente delimitar los términos “Análisis de puestos de trabajo”, “Descripción de puestos de trabajo” y “Especificaciones o requisitos del puesto de trabajo” ya que, habitualmente, son utilizados como sinónimos. Teóricamente encontraríamos la siguiente diferenciación conceptual y su consiguiente reflejo en el desarrollo de los Berritzegune en la actualidad:

#### **3.1.1. La descripción de puestos de trabajo de los Berritzegune**

---

La descripción de puestos de trabajo recoge la información obtenida por medio del análisis y que queda reflejada como el puesto, las responsabilidades y los deberes correspondientes.

Si bien en el sistema Educativo de la Comunidad Autónoma Vasca no hemos encontrado un documento ‘profesiograma’ o ‘manual general de organización’ si que podemos decir que la descripción de puesto de trabajo se realiza a varios niveles.

El documento marco que define la estructura del Sistema Educativo Vasco es **la Ley de Escuela Pública Vasca** (Ley 1/1993). En este documento aparecen los distintos perfiles y los equipos de profesionales a los que pertenecen y que son, posteriormente, desarrollados y adecuados a las necesidades del Sistema Educativo en distintos documentos.

Este documento se operativiza con los Decretos y Órdenes, con rango de norma, y por medio de otros documentos de gestión que posibilita el ajuste desde la administración o desde los propios centros. Presentaremos, brevemente a continuación, algunos de ellos.

### **1) Los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo (Convenios)**

Los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo del personal determinan las condiciones de trabajo y participación del personal. Son consecuencia de las negociaciones entre sindicatos y gobierno.

Aunque no se definen las funciones ni se describen los puestos de trabajo este marco sirve de referencia para las legislaciones que irán definiendo cada puesto de trabajo y su encaje dentro de los diferentes equipos que constituyen el sistema educativo.

### **2) La relación de puestos de trabajo (RTP)**

Otro de los documentos de gestión de personal es la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Consejería de Educación que sirve para la planificación y ordenamiento de los puestos de trabajo del departamento en cada curso escolar. En este documento aparecen qué perfiles se proponen pero no propone una descripción de los puestos de trabajo ya que es cada centro en su Reglamento de Organización y Funcionamiento el que acaba por asignar las tareas de cada perfil.

### **3) El Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF)**

(Artículo 29.2 de la Ley de la Escuela Pública Vasca)

Uno de los documentos más importantes en la gestión de personal en el ámbito de la educación ha sido el Manual de Organización que, en la actualidad, en la Comunidad Autónoma Vasca se denomina Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF).

En este documento, exclusivo para centros escolares no universitarios pretende recoger por escrito y organizar, entre otras cosas, aquellos recursos humanos

del centro incluyendo la participación de otros agentes que, no siendo trabajadores del mismo, intervienen en la dinámica del centro.

Como hemos señalado al principio de este capítulo, el sistema educativo, a nuestro parecer, debe incorporar la participación en la gestión y toma de decisiones de todas las personas que participan en él, sean trabajadoras o no.

El ROF es un documento guía para que los centros puedan elaborar el suyo propio. Aparece señalados tres tipos de órganos: los de dirección, los de participación y colaboración y los de coordinación pedagógica.

#### **4) Las resoluciones de la Viceconsejería de educación sobre el comienzo del curso y el RPT**

Con el inicio del curso la Viceconsejería de Educación del Departamento de Educación publica dos resoluciones con objetivo de regular el inicio y el desarrollo del curso en todos los centros. Una para centros de Educación Infantil y Primaria y la segunda para Institutos de Educación Secundaria e Institutos Específicos de Formación Profesional Superior.

Entre otros aspectos recuerda:

- La asignación del profesorado y agrupamiento del alumnado.
- Las funciones de los tutores.
- El horario, jornada semanal y la asistencia del profesorado
- El personal laboral educativo y el específico no docente.
- La normativa sobre salud y seguridad en los centros.

En el caso de los Berritzegune los puestos de trabajo y sus funciones se describen en los siguientes documentos

##### **a) Los puestos de trabajo mediante:**

- El Decreto 26/2001, de 13 de Febrero en el cual se aprueba la relación de puestos de trabajo (RPT) de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa Berritzegunes (con una corrección de errores posterior).

##### **b) Las funciones de los profesionales mediante el decreto y la orden subsiguiente:**

- Las funciones del servicio, las generales de todos los profesionales y, en concreto, la de los directores de los Berritzegunes mediante el Decreto 15/2001, de 6 de febrero.

- Las funciones concretas por perfil profesional mediante la Orden de 27 de Marzo de 2001.

**a) Los puestos de trabajo de los Berritzegune:**

Los Berritzegunes se compone de (Decreto 26/2001):

- Un/a Director/a,
- Asesores/as de etapas: Educación Infantil, Primaria y Secundaria
- Asesores/as de Programas
- Asesores/as de Necesidades Educativas Especiales
- En uno de los Berritzegunes de cada territorio histórico existirán asesores y asesoras de áreas y responsables de programas

Los puestos de trabajo concretos son los siguientes:

***DIRECTOR/A***

***ASESORES DE ÁREA***

- Orientación.
- Lengua vasca y literatura.
- Lenguas extranjeras (Inglés).
- Lengua castellana y literatura.
- Ciencias de la naturaleza.
- Ciencias sociales, Geografía e Historia.
- Matemáticas.
- Tecnología.
- Música.
- Plástica y Visual.
- Educación Física.

***ASESORES DE ETAPA***

- Infantil-Primaria.
- Primaria: Procesos lingüísticos.
- Secundaria: ámbito socio-lingüístico.
- Secundaria: ámbito científico-tecnológico.

***ASESORES DE NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES***

- Trastorno generales del desarrollo.
- Desarrollo de capacidades de aprendizaje.
- Inserción social.
- Accesibilidad y desarrollo de la comunicación.

**ASESORES DE PROGRAMA**

- Normalización lingüística.
- Inglés.
- Diversidad.
- Tecnología de la información y de la comunicación.
- Educación de adultos.

**RESPONSABLES DE PROGRAMA**

- Procesos lingüísticos: normalización lingüística
- Procesos lingüísticos: inglés.
- Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas.
- Diversidad.
- Tecnología de la Información y la Comunicación.

**SECRETARIO/A - DOCUMENTALISTA.****ASESOR/A TÉCNICO-A. Código BAC**

Estos puestos se reparten en los centros según este organigrama que hemos recogido de la página web de los propios Berritzegune (<http://www.berritzeguneak.net><sup>6</sup>)

Los Berritzegune 01 de cada territorio histórico ejercen de central y cuentan, además, con Responsables de Programa y la Asesoría de Áreas. Estos centros y su organigrama son:

- Araba Berritzegune A01: GASTEIZ
- Bizkaia Berritzegune B01: BILBO-ABANDO
- Gipuzkoa Berritzegune G01: DONOSTIA

---

<sup>6</sup> Visitada el 2 de septiembre de 2008



El resto de Berritzegune:



A su vez, los Berritzegunes cuentan con un secretario-documentalista que depende orgánicamente del director/a, participa en el claustro y comisión pedagógica con voz pero sin voto.

### **b) Las funciones de los profesionales de los Berritzegune**

En el capítulo anterior hemos recogido las funciones generales y la evolución de este servicio hasta la actualidad y si bien, en el momento de redactar este capítulo, hay alguna variación recogida en el apartado 2.4 de esta tesis, presentaremos a continuación la estructura de órganos colectivos y unipersonales y sus funciones tal y como se dan en el momento del estudio expuesto en la parte II.

Los órganos colectivos son el claustro y la comisión pedagógica, que junto con el director son considerados los órganos de gobierno.

**El claustro** está compuesto por la totalidad de miembros de la plantilla y sus competencias serán:

- a) Aprobar el Plan de Acción del Berritzegune presentado por la Comisión de Coordinación Pedagógica
- b) Analizar y valorar la actuación zonal del Berritzegune
- c) Presentar propuestas y sugerencias de mejora de la actuación del Berritzegune
- d) Aprobar el presupuesto económico presentado por la Dirección del Berritzegune

**La comisión pedagógica** es el órgano ordinario de funcionamiento y gestión de tareas pedagógicas y está formada por el Director/a, un miembro de entre los Asesores/as de Etapa, un miembro de entre los Asesores/ as de Programas y un miembro de entre los Asesores/as de Necesidades Educativas Especiales, y en su caso, de un miembro de los asesores/as de área. Sus funciones son:

- a) Asistir a la Dirección en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas.
- b) Elaborar el Plan de acción anual según las directrices marcadas por la Dirección de Innovación Educativa y el diagnóstico de necesidades educativas y demandas de los centros.
- c) Comunicar anualmente el Plan de acción anual a los centros de la zona al inicio del curso escolar, para que sirva de elemento de información y puedan así conocer, utilizar y valorar adecuadamente la respuesta y atención del Berritzegune a las necesidades y demandas de la zona.
- d) Poner en marcha diferentes mecanismos de evaluación de la actuación del Berritzegune que sirvan de base para una evaluación interna o externa

- e) Plantear y arbitrar soluciones a las demandas específicas surgidas desde los propios centros a lo largo del curso.
- f) Supervisar los gastos en función del presupuesto aprobado
- g) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

Como hemos mencionado las funciones de los profesionales vienen reguladas en primer lugar por las funciones generales del Berritzegune que aparecen en el capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero. Estas funciones vienen recogidas y ampliadas por medio de la Orden de 27 de Marzo de 2001.

Las funciones generales (Decreto 15/2001, de 6 de febrero) son:

**1.– En el campo del asesoramiento:**

- Asesorar a los centros escolares y al profesorado de la zona tanto en los aspectos didácticos generales como en los más específicos.
- Valorar y canalizar aportaciones del profesorado en el campo curricular, didáctico y de la normalización lingüística
- Asesorar en programas promovidos por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- Gestionar y canalizar las demandas de recursos pedagógicos y materiales didácticos.

**2.– En el campo de la formación:**

- Diseñar y elaborar Planes Zonales de Formación del profesorado
- Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de los proyectos de formación de centro
- Colaborar en los planes de formación del profesorado de la Comunidad a requerimiento del Dpto. de Educación, Universidades e Investigación
- Canalizar demandas del profesorado en el campo de la formación.
- Impartir formación al profesorado.
- Gestionar la formación derivada de las demandas de los proyectos de Centros,

**3.– En el campo de la innovación, experimentación e investigación:**

- Apoyar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el estudio de las necesidades pedagógicas y sus posibles soluciones
- Asesorar a los centros y al profesorado en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales, asumiendo las tareas que se asigna a los Equipos Multiprofesionales en el Decreto 118/1998, de 23 de junio, de

ordenación de la respuesta educativa al alumnado con necesidades educativas especiales y las Órdenes que lo desarrollan.

- Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de proyectos de innovación y experimentación promovidos por el Departamento o por los propios centros educativos
- Elaborar materiales adecuados a las necesidades, objetivos y directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- Analizar y evaluar materiales escolares y curriculares.
- Promover intercambios de experiencias docentes
- Impulsar todas aquellas acciones y programas que sean consecuencia directa de las necesidades que se detecten en el sistema educativo
- Promover actividades educativas de tipo general en coordinación con otras entidades
- Gestionar los recursos zonales en el campo de las necesidades educativas especiales

Las tareas específicas de cada perfil recogidas en la Orden de 27 de Marzo de 2001 y analizadas por los profesionales en este trabajo son las siguientes:

#### **TAREAS del DIRECTOR/A**

- |          |   |
|----------|---|
| Tarea 01 | Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa  |
| Tarea 02 | Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore                       |
| Tarea 03 | Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente  |
| Tarea 04 | Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten   |
| Tarea 05 | Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos   |
| Tarea 06 | Convocar y presidir el Claustro, establecer el orden del día, informar sobre su gestión y recoger las propuestas que se presenten                                     |
| Tarea 07 | Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune               |
| Tarea 08 | Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los centros escolares a través de los/as Directores/as de zona   |
| Tarea 09 | Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros |

Tarea 10 Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona

### **TAREAS ASESORES DE ÁREA**

- Orientación.
- Lengua vasca y literatura.
- Lenguas extranjeras (inglés).
- Lengua castellana y literatura.
- Ciencias de la naturaleza.
- Ciencias sociales, Geografía e Historia.
- Matemáticas.
- Tecnología.
- Música.
- Plástica y Visual.
- Educación Física.

Tarea 01 Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal

Tarea 02 Abordar la perspectiva del área tanto en su dimensión horizontal en los ámbitos disciplinares y didácticos correspondientes a cada nivel como en la dimensión vertical del desarrollo, secuenciación y temporalización coherentes del área a lo largo de las diferentes etapas o ciclos

Tarea 03 Colaborar desde el área correspondiente en el diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación

Tarea 04 Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos

Tarea 05 Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área

Tarea 06 Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica

Tarea 07 Impartir formación en el área que le corresponda

Tarea 08 Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación e innovación, en el área o materias correspondientes, atendiéndolas directamente o a través de otros profesionales de la educación.

- Tarea 09 Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan
- Tarea 10 Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente
- Tarea 11 Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa
- Tarea 12 Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 13 Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
- Tarea 14 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
- Tarea 15 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

#### **TAREAS ASESORES DE ETAPA**

- Infantil-Primaria.
  - Primaria: Procesos lingüísticos.
  - Secundaria: ámbito socio-lingüístico.
  - Secundaria: ámbito científico-tecnológico.
- Tarea 01 Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos propios de la etapa
- Tarea 02 Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
- Tarea 03 Asesorar a los centros especialmente en los ámbitos de orientación, tutoría, tratamiento a la diversidad del alumnado y valores para la convivencia
- Tarea 04 Coordinarse con los centros escolares por medio del Jefe o Jefa de Estudios, Orientador/a, Consultor/a u otras figuras para canalizar la información y el asesoramiento, fomentando entre ellos seminarios de trabajo
- Tarea 05 Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación de la etapa correspondiente
- Tarea 06 Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan
- Tarea 07 Impartir formación en la etapa que les corresponda y participar en los

planes de formación que se les encomiende

- Tarea 08 Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de innovación de la etapa correspondiente, incluidos los aspectos organizativos de aula
- Tarea 09 Promover las actividades de carácter pedagógico y didáctico que el Departamento de Educación establezca o las que surjan desde el propio Berritzegune
- Tarea 10 Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
- Tarea 11 Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune así como con los asesores de etapas de otros Berritzegunes en función de las instrucciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- Tarea 12 Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica
- Tarea 13 Desarrollar en la etapa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 14 Integrar en su acción asesora, formadora e innovadora la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
- Tarea 15 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
- Tarea 16 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

### **TAREAS ASESORES DE NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES**

- Trastorno generales del desarrollo.
  - Desarrollo de capacidades de aprendizaje.
  - Inserción social.
  - Accesibilidad y desarrollo de la comunicación.
- Tarea 01 Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
- Tarea 02 Realizar a demanda del centro escolar la detección temprana de necesidades educativas especiales del alumnado escolarizado en el 2º ciclo

de Educación Infantil

- Tarea 03 Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización
- Tarea 04 Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar
- Tarea 05 Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria
- Tarea 06 Orientar al equipo directivo, al equipo docente, especialmente al profesorado consultor, orientador y tutor, y al claustro sobre la utilización desde una perspectiva integradora de los recursos específicos destinados a la respuesta a las necesidades especiales del alumnado y sobre las adaptaciones a realizar en el ámbito del centro escolar para responder idóneamente al alumnado con necesidades educativa especiales
- Tarea 07 Asesorar al profesorado de los centros con relación a la evaluación contextualizada de las necesidades educativas especiales a fin de facilitar las adaptaciones curriculares que fomenten el óptimo desarrollo del alumnado en el entorno menos restrictivo posible
- Tarea 08 Responsabilizarse de la dinamización y coordinación en zona y nivel educativo, de los planes de formación del profesorado en este campo y de planes específicos para el personal de educación especial que se determinen
- Tarea 09 Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune y con los demás agentes comunitarios que inciden desde el campo sanitario, social y laboral para dar una respuesta global en el campo de las necesidades educativas especiales
- Tarea 10 Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
- Tarea 11 Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 12 Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro

- Tarea 13 Mantener las relaciones funcionales que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa con el personal de apoyo a las necesidades educativas especiales: logopedas, fisioterapeutas y auxiliares de educación especial
- Tarea 14 Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
- Tarea 15 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
- Tarea 16 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

#### **TAREAS ASESORES DE PROGRAMA**

- Normalización lingüística.
- Inglés.
- Diversidad.
- Tecnología de la información y de la comunicación.
- Educación de adultos.

- Tarea 01 Colaborar en el diseño y elaboración de los programas
- Tarea 02 Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa
- Tarea 03 Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente
- Tarea 04 Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
- Tarea 05 Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
- Tarea 06 Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
- Tarea 07 Colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos necesarios para llevar a cabo el programa en la zona
- Tarea 08 Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
- Tarea 09 Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
- Tarea 10 Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero

- Tarea 11 Integrar en el desarrollo de las acciones ligadas a su programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
- Tarea 12 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
- Tarea 13 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.

### **TAREAS RESPONSABLES DE PROGRAMA**

- Procesos lingüísticos: normalización lingüística
  - Procesos lingüísticos: inglés.
  - Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas.
  - Diversidad.
  - Tecnología de la Información y la Comunicación.
- Tarea 01 Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la dirección de innovación educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal.
- Tarea 02 Coordinar la planificación de las actividades necesarias para llevar adelante el programa.
- Tarea 03 Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación.
- Tarea 04 Coordinarse con otros servicios y organismos tanto del departamento de educación, universidades e investigación como de otros departamentos, universidad o instituciones que actúen o puedan intervenir en el ámbito del programa.
- Tarea 05 Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello.
- Tarea 06 Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 07 Integrar en la elaboración del programa del que son responsables y en las acciones de seguimiento y formación ligadas con el programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orienta el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, inter e intrapersonal.
- Tarea 08 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones

llevadas a cabo como responsable de programa con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.

Tarea 09 Desarrollar las tareas encomendadas por la dirección del berritzegune

#### **TAREAS SECRETARIO/A - DOCUMENTALISTA.**

Tarea 01 Desempeñar las labores administrativas del Berritzegune en orden a apoyar el funcionamiento administrativo del centro y a mejorar la calidad del servicio prestado

Tarea 02 Colaborar en el Director/a en la elaboración de los diversos documentos del Berritzegune y en la gestión económica

Tarea 03 Llevar los archivos de la documentación del centro: gastos de funcionamiento, pagos a terceros por la formación impartida, relaciones de participantes en las diversas acciones del centro

Tarea 04 Atender los servicios de información, reprografía y documentación

Tarea 05 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

#### **TAREAS ASESOR/A TÉCNICO-A**

Tarea 01 Colaborar con los responsables del programa en la elaboración del diseño del programa específico, bajo una específica supervisión de los mismos .

Tarea 02 Presentar al Departamento, a través de los responsables de programa, sugerencias de mejora del mismo

Tarea 03 Diseñar junto con el responsable de programa actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo.

Tarea 04 Diseñar y co-elaborar los instrumentos necesarios para dar respuesta a las necesidades tanto de gestión interna como de comunicación de la red de berritzegunes y otros servicios de apoyo

Tarea 05 Dar soporte técnico a las demandas realizadas por diferentes agentes del sistema educativo.

Tarea 06 Coordinar la actuación de las asesorías de programa

Tarea 07 Dar soporte técnico a eventos de carácter territorial o supraterritorial, a propuesta de los responsables de programa

Tarea 08 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

Si miramos la correlación entre las funciones de éstos órganos colectivos con las de los órganos personales podemos encontrar puntos fuertes o “*disfunciones así como los puntos y elementos que podrían ser modificados de manera que posibilite un trabajo de mayor calidad*” (ORCASITAS, 1989, p. 232), veamos la comparativa entre los órganos de gobierno:

**a) Las funciones referidas al plan de acción del Berritzegune tienen una correlación entre estos órganos y su responsable: el director/a.**

CLAUSTRO	COMISIÓN PEDAGÓGICA	DIRECTOR/A
a) Aprobar el Plan de Acción del Berritzegune presentado por la Comisión de Coordinación Pedagógica	b) Elaborar el Plan de acción anual según las directrices marcadas por la Dirección de Innovación Educativa y el diagnóstico de necesidades educativas y demandas de los centros.  c) Comunicar anualmente el Plan de acción anual a los centros de la zona al inicio del curso escolar, para que sirva de elemento de información y puedan así conocer, utilizar y valorar adecuadamente la respuesta y atención del Berritzegune a las necesidades y demandas de la zona.	Tarea 08 Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los centros escolares a través de los/as Directores/as de zona

**b) Las funciones de gestión económica y personal también aparecen recogidas en todos los órganos**

CLAUSTRO	COMISIÓN PEDAGÓGICA	DIRECTOR/A
d) Aprobar el presupuesto económico presentado por la Dirección del Berritzegune	f) Supervisar los gastos en función del presupuesto aprobado	Tarea 03 Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente Tarea 07 Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune

**c) El director no tiene funciones referidas directamente a los mecanismos de análisis y valoración de la actuación del centro, el Claustro y la Comisión Pedagógica sí.**

CLAUSTRO	COMISIÓN PEDAGÓGICA	DIRECTOR/A
b) Analizar y valorar la actuación zonal del Berritzegune  c) Presentar propuestas y sugerencias de mejora de la actuación del Berritzegune	d) Poner en marcha diferentes mecanismos de evaluación de la actuación del Berritzegune que sirvan de base para una evaluación interna o externa	

- d) El director está apoyado por la Comisión Pedagógica en la gestión del Berritzegune y en el trabajo pedagógico en la zona correspondiente pero entre las funciones del Claustro no aparecen tales ni su seguimiento.**

CLAUSTRO	COMISIÓN PEDAGÓGICA	DIRECTOR/A
	a) Asistir a la Dirección en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas.	Tarea 01 Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa  Tarea 04 Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten  Tarea 06 Convocar y presidir el Claustro, establecer el orden del día, informar sobre su gestión y recoger las propuestas que se presenten

CLAUSTRO	COMISIÓN PEDAGÓGICA	DIRECTOR/A
	e) Plantear y arbitrar soluciones a las demandas específicas surgidas desde los propios centros a lo largo del curso.	Tarea 09 Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros.  Tarea 10 Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona
		Tarea 02 Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore.  Tarea 05 Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos

Con respecto al contraste con las funciones de los órganos colectivos con las funciones del resto de los profesionales del Berritzegune podríamos decir que

- e) Aunque en los órganos colectivos se prevé la participación de los profesionales en funciones de gestión del centro (Comisión Pedagógica, claustro, etc.) en sus funciones concretas no se recogen.**
- f) Escasamente se recoge la necesidad de articular o participar en planes zonales, a excepción de los Asesores de Etapa y los Asesores de NEE.**
- g) No hay referencia alguna al perfil de referente de centro o asesor generalista.**

**h) En todos los perfiles hay referencia a la inclusión de líneas transversales (género, interculturalidad...) en su trabajo y programas.**

### **3.1.2. Las especificaciones de los puestos de trabajo de los Berritzegune**

Estas especificaciones están recogidas en los requisitos y cualificaciones personales exigidos de cara a un cumplimiento satisfactorio de las tareas: nivel de estudios, experiencia, características personales, etc. Estos requisitos forman parte del análisis y descripción del puesto. Con esta información podemos elaborar el profesiograma.

En el caso de los Berritzegune viene determinada por el Decreto 26/2001, de 13 de Febrero, mediante el cual se aprueba la relación de puestos de trabajo (RPT) y se modifican los puestos de los profesionales de los Centros de Orientación Pedagógica (COP) a los que sustituye.

Estos puestos están reservados para funcionarios docentes y el sistema de reprovisión de plazas es el de concurso de méritos convocado por la administración educativa. Se da el caso que el personal de los Equipos Multiprofesionales, integrados en los COP, ya eran funcionarios con plaza en ese puesto y acceden a los Berritzegune conservando su plaza siendo los únicos con esa estabilidad laboral.

Estos nuevos puestos de trabajo tienen los requisitos que señalan para cada plaza y que son los siguientes:

<b>Perfil</b>	<b>Perfil lingüístico</b>	<b>Titulación</b>	<b>Experiencia</b>	<b>Grupo</b>
<b>Director de Berritzegune BA</b>	<i>2 vencido</i>	<i>Titulación Superior</i>	<i>En funciones directivas o similares: 3 años</i>	<i>A/B</i>
<b>Asesores de Etapa</b>				
Infantil-Primaria BB	<i>2 vencido</i>	<i>Habilitación en Educación Infantil o no</i>	<i>En la etapa: 3 años</i>	<i>B</i>
Infantil	<i>2 vencido</i>	<i>Habilitación en Educación Infantil</i>	<i>En la etapa: 3 años</i>	<i>B</i>
Primaria	<i>2 vencido</i>			<i>B</i>
Primaria: Procesos lingüísticos BC	<i>2 vencido</i>	<i>Habilitación en inglés o no</i>	<i>En la etapa: 3 años</i>	<i>B</i>
Primaria: Eskola txikiak (unitarias rurales)	<i>2 vencido</i>		<i>En la etapa: 3 años</i>	<i>B</i>
Secundaria: ámbito socio-lingüístico BD	<i>2 vencido</i>	<i>Superior relacionada con el ámbito Superior</i>	<i>En la etapa: 3 años</i>	<i>A</i>
Secundaria: ámbito científico-	<i>2 vencido</i>		<i>En la etapa: 3 años</i>	<i>A</i>

El análisis y la descripción de puestos de trabajo en los Berritzegune

tecnológico BE		relacionada con el ámbito	años	
<b>Responsables de programa</b>	2 vencido			A/B
Procesos lingüísticos: normalización lingüística BN	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En normalización lingüística: 3 años	A/B
Procesos lingüísticos: inglés BO	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área		A/B
Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas BP	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el ámbito	En el ámbito: 3 años	A/B
Diversidad BQ	2 vencido	Titulación superior en el ámbito		A/B
Tecnología de la Información y la Comunicación BR	2 vencido	Titulación superior		A/B
<b>Asesores de programa</b>	2 vencido			
Normalización lingüística BF	2 vencido		En normalización lingüística: 2 años	A/B
Inglés BG	2 vencido	Licenciatura o habilitación o acceso al cuerpo por inglés	En el área: 3 años	A/B
Diversidad BH	2 vencido o diferido	Titulación superior		A/B
Tecnología de la información y de la comunicación BI	2 vencido o diferido		En la etapa: 2 años	A/B
Educación de adultos BJ	2 vencido		En el ámbito: 2 años	A/B
<b>Asesores de Área</b>	2 vencido			
Orientación. BS	2 vencido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En orientación: 2 años	A
Lengua vasca y literatura. BT	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Lenguas extranjeras (Inglés) BU	2 vencido o diferido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Lengua castellana y literatura BV	2 diferido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Ciencias de la naturaleza BW	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Matemáticas BY	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A

El análisis y la descripción de puestos de trabajo en los Berritzegune

Tecnología BZ	2 vencido o diferido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Música BAA	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Plástica y Visual BAD	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Educación Física BAE	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
<b>Asesores de necesidades educativas especiales</b>				
Trastorno generales del desarrollo BK	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B
Des. de capacidades de aprendizaje BL	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B
Inserción social BM	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B
Accesibilidad y desarrollo de la comunicación BN	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B
<b>Secretarios-documentalista BAB</b>		<i>Sin regulación específica *</i>		
<b>Asesor técnico BAC</b>	2 vencido o diferido	Titulación superior		A/B

Si lo analizamos por requisito:

**Perfil lingüístico**<sup>7</sup>: perfil 2 para todos los puestos. Éste puede ser obtenido ya (vencido) o en proceso de obtención en un plazo de tiempo (diferido).

Sólo hemos encontrado un perfil con perfil lingüístico diferido que es el Asesor de Área Lengua castellana y literatura BV, en otros casos en los que se prevé diferido o vencido no hemos encontrado otra explicación que respetar al profesional que accede a la plaza y que ocupaba una similar en el Centro de Orientación Pedagógica correspondiente ya que el mismo perfil en un Berritzegune se prevé con perfil 2 vencido y en otro con perfil 2 diferido.

Esto pasa especialmente con los Asesores de Necesidades Educativas Especiales que ya eran funcionarios con plaza en el puesto correspondiente del Equipo

<sup>7</sup> La definición de 'perfil lingüístico' viene dada por la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca en su título V. sobre la normalización lingüística. El artículo 97 dice:

1. El euskera y el castellano son las lenguas oficiales en las Administraciones Públicas Vasca, y éstas vendrán obligadas a garantizar en sus relaciones, tanto internas como externas, la utilización de ambas.
2. A los efectos ante dichos, los puestos de trabajo existentes en las mismas tendrán asignado su correspondiente perfil lingüístico. **El perfil lingüístico determinará el conjunto de los niveles de competencia lingüística en euskera necesarios para la provisión y desempeño del puesto de trabajo.**

Multiprofesional integrado en el COP correspondiente y que acceden a los Berritzegune conservando su plaza.

**Titulación:** Licenciatura generalmente.

En el caso de los Directores y Asesores Técnico titulación superior.

En los casos de los Asesores de Área titulación de licenciatura afín.

En los casos de los Responsables de Programa se especifica titulación superior, en algunos casos se especifica titulación superior en el ámbito, en otros, licenciatura o acceso al cuerpo por el área o por el ámbito.

En el caso de los Asesores de NEE, la titulación será pedagogía, psicología o psicopedagogía.

En el caso de los Asesores de Programa de Normalización lingüística, TIC y Educación de Adultos no especifica Titulación de acceso.

**Experiencia:** de dos o tres años en puestos de trabajo relacionados con el área concreta a cubrir generalmente.

En los casos de los Responsables de Programa de Procesos Lingüísticos: Inglés, Diversidad y TIC no especifica ni años ni ámbito de experiencia.

**Grupo:** perteneciente al cuerpo funcional A (licenciados, secundaria...) o B (diplomados, infantil, primaria...).

A en los casos de Asesores de Áreas y Asesores de Etapa Secundaria.

B en los casos de Asesores de Etapa Infantil o Primaria.

A/B en los casos de Directores, Asesores Técnicos, Asesores de Programa y Responsables de Programas.

\* En el caso de los SECRETARIO DOCUMENTALISTA encontramos que en la Disposición adicional 2ª del Decreto 15/2001, de 6 de febrero se especifica que *“los Berritzegunes podrán contar con Secretarios-documentalistas en función de las necesidades de gestión y organización interna. El/la Secretario/a-documentalista dependerá orgánica y funcionalmente del Director/a del Berritzegune correspondiente si bien **su dedicación y régimen retributivo así como la provisión y condiciones***

**de acceso se regularán por convocatoria específica del Departamento de Educación, Universidades e Investigación**". La negrita es nuestra. No hemos encontrado legislación posterior que lo regule.

El 2 de abril de 2001 se publica la Orden por la que se convoca el concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo de los Servicios de Apoyo a la Educación (Berritzegune, IVEI y CEIDA). En el ANEXO I de esta Orden se marca el baremo y los requisitos de la primera convocatoria de acceso a las plazas de los Berritzegune que aparece:

- a) Los requisitos de acceso son los establecidos por el Decreto 26/2001, de 13 de Febrero, que acabamos de presentar.
- b) El baremo se basa en la presentación de los méritos y es necesario obtener un 40% del total de 32 puntos (cuando el euskara sea requisito 29).
  1. Antigüedad como funcionario de carrera: **Máximo 3 puntos**
  2. Perfil lingüístico de euskera: **Máximo 3 puntos (cuando no es requisito)**
  3. Méritos académicos: **Máximo 3 puntos**
  4. Formación recibida: **Máximo 3 puntos**
  5. Experiencia: **Máximo 6 puntos**
  6. Publicaciones (con ISBN): **Máximo 1 punto**
  7. Ponencias y cursos impartidos: **Máximo 3 puntos**
  8. Memoria: **Máximo 10 puntos** La memoria deberá tener un tamaño máximo de 10 folios por una cara y tratará sobre las funciones y el trabajo a desempeñar
- c) Hay que presentar una memoria sobre las funciones y el trabajo a desempeñar. Como mínimo hay que obtener un 40% de los 10 puntos posibles,

Podemos ver que la experiencia y la memoria son los apartados que mayor puntuación dan (6 y 10) dentro de la experiencia se valora con 4 puntos (máximo sobre 6) la experiencia en anteriores servicios de apoyo.

Dentro de la formación recibida se valora más la formación de área afín y didáctica, con 2 puntos y en transversalidad, con 1 punto. El inglés y las TIC con 0,5 cada una.

Las publicaciones hasta 1 punto y las ponencias y cursos impartidos hasta un total de 3 puntos.

### **3.1.3. El análisis de puestos de trabajo de los Berritzegune**

---

Éste sería el procedimiento de obtención de información sobre los puestos: el contenido, los aspectos y las condiciones que los rodean.

El mismo decreto (15/2001) que crea los Berritzegune establece, en la disposición adicional 3, que trascurridos 6 años de ejercicio continuado en las funciones de los Berritzegune se constituirá una comisión técnica nombrada por el Director de Innovación Educativa que se encargará de realizar una valoración según los criterios que se establezcan del trabajo realizado por cada miembro de la plantilla del Berritzegune.

La comisión técnica tiene funciones referidas a valorar el desempeño de los puestos de trabajo ocupados en régimen de adscripción temporal y proponer a la dirección de Gestión de Personal la continuación de las personas evaluadas favorablemente o la finalización de la adscripción temporal. Esta comisión está formada por:

- Director de Innovación Educativa, que actuará como presidente.
- Un técnico de la Dirección de Gestión de Personal.
- Inspector General de Educación o persona en quien delegue.
- Responsables Territoriales de Renovación Pedagógica de Álava, Gipuzkoa y Bizkaia.
- Dos técnicos propuestos por la Dirección de Innovación Educativa, uno de los cuales actuará como Secretario de la Comisión, con voz y sin voto.
- La Comisión podrá contar con la presencia de un/una Delegado/a de cada Central Sindical con representación suficiente en el sector, con voz y sin voto.

Así, nos encontramos por una parte con un procedimiento de valoración del puesto de trabajo (por medio de una memoria personal) con el objetivo de estabilizar a aquella parte de la plantilla que cumpla bien su trabajo y por otra con un proceso de evaluación de los puestos de trabajo (desarrollado en esta tesis) y de quienes los ocupan con el objetivo mejorar el sistema.

La propuesta de guión de la memoria es el siguiente:

**GUIÓN DE LA MEMORIA DEL PERSONAL DE LOS BERRITZEGUNES**

Recoger dos acciones de **asesoramiento** que se hayan realizado más frecuentemente junto con su:

- Descripción. Destinatarios. Justificación de la prioridad.
- Valoración global del desarrollo de estas acciones.
- Propuestas de mejora para continuar la tarea asesora.

Recoger dos acciones de **formación** que se hayan realizado más frecuentemente junto con su:

- Modalidad de acción de formación.
- Descripción. Destinatarios, Justificación de la prioridad.
- Valoración global del desarrollo de estas acciones.
- Propuestas de mejora para continuar las tareas de formación.

Recoger las acciones de **innovación** más importantes en las que se haya participado indicando:

- Acciones de innovación:
- Temáticas priorizadas. Destinatarios.
- Valoración global del desarrollo de estas acciones.
- Propuestas de mejora para continuar las tareas de innovación.

Recoger información sobre la **coordinación y el trabajo en equipo** en tres campos:

- Coordinación y trabajo interno del Berritzegune.
- Coordinación inter-Berritzegunes y
- Coordinación con grupos de trabajo o entidades externas al Berritzegune junto con:
  - Acciones de coordinación y trabajo interno del Berritzegune: Comisiones en las que se ha participado, cargos desempeñados, tareas realizadas.
  - Valoración global del desarrollo de estas acciones.
  - Propuestas de mejora para continuar las tareas de coordinación interna.
  - Acciones de coordinación inter-Berritzegunes. Comisiones en las que se ha participado, cargos desempeñados, tareas realizadas.
  - Valoración global del desarrollo de estas acciones.
  - Propuestas de mejora para continuar las tareas de coordinación inter-Berritzegune.

Tres tipos de **otras tareas realizadas** de especificidad del puesto de trabajo desarrollado (tipo de asesoría, responsable, dirección., técnico...):

- Descripción. Temáticas priorizadas. Destinatarios.
- Valoración global del desarrollo de estas acciones.
- Propuestas de mejora para continuar las tareas específicas del puesto de trabajo.

### **3.2. ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL POSTERIOR ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS BERRITZEGUNE.**

En este apartado vamos a exponer brevemente aquellas ideas que han aparecido a lo largo de este tercer capítulo y vamos a sintetizarlas junto con las conclusiones que hemos ido infiriendo de los anteriores capítulos, es decir, vamos a presentar aquellas ideas relativas a la descripción y evaluación de puestos de trabajo dentro del contexto de los servicios de apoyo al sistema escolar Berritzegune en estos últimos años.

Pretendemos con esto dar pié a la segunda parte de la tesis que recoge el estudio de los perfiles de los profesionales de los Berritzegune desde su percepción del cumplimiento de las funciones que se les asigna.

La evaluación de las propias funciones permite el proceso de construcción del rol del asesor y, de alguna manera también, del Servicio de Apoyo. Aunque el desempeño de los directores y el servicio está evaluado por los usuarios mediante la evaluación CIDEDEC 2005, mencionada en el capítulo anterior, consideramos una limitación de esta tesis la falta de una evaluación de los directores y, del servicio en general, por parte de los profesionales.

Veamos sintéticamente las ideas y sus conclusiones:

#### **a) La descripción del servicio y de los puestos de trabajo individuales:**

Los Berritzegunes se configuran actualmente como Servicios de Apoyo de carácter zonal y/o territorial para la innovación y mejora de la educación en los niveles de enseñanza no universitaria.

Están formados por personal docente de los cuerpos A y B y su finalidad es:

- Dinamizar las circunscripciones escolares.
- Innovar y mejorar la intervención educativa.
- Trabajar en torno a la actualización permanente del profesorado.
- Favorecer la respuesta educativa al alumnado con discapacidad y necesidades educativas especiales.

Los Berritzegunes dependen orgánicamente de la Delegación Territorial de Educación y funcionalmente de la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Sus funciones se han venido desarrollando de tres maneras diferentes:

- Según el DECRETO 15/ 2001, de 6 de febrero, por el que se crean los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) con carácter de Servicios de Apoyo a la Educación. En el citado Decreto, se establecen los

Berritzegunes como instrumentos educativos de carácter zonal y/o territorial para la innovación y mejora de la educación, configurados como servicios de apoyo a los niveles de enseñanzas no universitarias. También se definen sus funciones en los campos del asesoramiento, formación, innovación, experimentación e investigación y se concretan las funciones del Director o Directora del Berritzegune.

- Posteriormente, en aplicación y desarrollo del citado Decreto, la ORDEN de 27 de marzo de 2001, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, regula el funcionamiento y la organización de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) e incluye las funciones correspondientes a los asesores y asesoras de etapa (E. Infantil, E. Primaria y E. Secundaria), de programas, de necesidades educativas especiales, de áreas y de los responsables de programas. También incluye las condiciones de acceso y permanencia en dichos puestos.

Además de esto la implementación de nuevas líneas de trabajo, nuevos proyectos y, en general, la atención a las necesidades que van emergiendo en la sociedad van perfilando y variando las funciones del servicio desde su inicio hasta la actualidad, en algunos casos sin una especificación o variación de la normativa de origen.

Este procedimiento se viene dando desde la constitución de los primeros Equipos Multiprofesionales allá por principios de los años 80 y algunos profesionales han ido viendo evolucionar se perfil desde su puesto de trabajo en estas tres décadas.

#### **b) Las especificaciones de los puestos de trabajo de los Berritzegune:**

Los requisitos necesarios para acceder al puesto de trabajo son, en principio, los siguientes:

- Perfil lingüístico: perfil 2 para todos los puestos. Éste puede ser obtenido ya (vencido) o en proceso de obtención en un plazo de tiempo (diferido).
- Titulación: Licenciatura generalmente, en los casos de las áreas titulación licenciatura afín y en los casos de los responsables de programa se pide titulación superior. En el caso de los Asesores de NEE, la titulación será pedagogía, psicología o psicopedagogía.
- Experiencia: de dos o tres años en puestos de trabajo relacionados con el área concreta a cubrir.
- Grupo: perteneciente al cuerpo funcional A o B, A generalmente a excepción de los responsables de área que podrán ser del A o B

#### **c) El análisis de los puestos de trabajo**

El análisis de los puestos de trabajo se ha realizado atendiendo a:

- La necesidad de evaluar el servicio de apoyo Berritzegune y
- La necesidad de estabilizar los profesionales que ocupan los puestos de trabajo en interinidad desde la creación de los servicios.

Este análisis se ha realizado por medio de:

- La presentación de una memoria basada en el esquema de funciones básicas del decreto 15/2001.
- La evaluación que se encargó a la empresa CIDEDEC en el año 2005 y que se realizó desde el punto de vista de la satisfacción de los usuarios.
- La evaluación que gestionó la comisión de evaluación y que la parte referida a la evaluación de los perfiles profesionales y el cumplimiento de sus funciones es el trabajo base de esta tesis.

**d) Algunas conclusiones:**

1. Los requisitos previos del puesto de trabajo están basados en el perfil administrativo de acceso que es muy abierto y asegura únicamente unos mínimos. Sería necesario además:
  - a. Requisitos de experiencia previa mayores y más específicos. Como la participación en planes de innovación, implicación en proyectos sociales, valoración de trabajo en otras redes de servicios y otros puestos de trabajo.
  - b. Formación específica en asesoramiento y en otras habilidades, aptitudes y competencias necesarias para el cumplimiento del puesto de trabajo como la dinámica de grupos, trabajo por proyectos, organización de grupos humanos, formación en líneas transversales...
  - c. Un listado de aptitudes necesarias para el desarrollo de la función asesora y de acompañamiento a centros.
  
2. La descripción del puesto de trabajo y, en consecuencia, su análisis no se puede centrar exclusivamente en el listado de tareas ya que dibuja un perfil demasiado general y muy poco ajustado ya que:
  - a. No hay una coordinación entre las funciones de los profesionales con las del servicio.
  - b. La mayor parte de las funciones son similares para perfiles diferentes.
  - c. No hay una jerarquización entre las tareas lo que hace una presentación del perfil plano, sin orientación clara que priorice necesidades o línea de trabajo.

En esta línea sería necesario:

1. Jerarquizar las tareas en función de su conveniencia por prioridades.

2. Ser conscientes del grado de realización y cumplimiento de cada tarea en cada puesto de trabajo.
3. Priorizar, por medio del tiempo de dedicación, las tareas.
4. Explicitar el enfoque del servicio y de los puestos de trabajo: la ideología que subyace, el modelo de asesoría. Para ello se podría hacer una análisis e inducir desde las funciones previstas qué hay detrás de ellas, que modelo de escuela, de apoyo y de servicio
5. Recoger aquellas funciones que realizan los profesionales que no aparecen ni en el decreto ni en la orden y que se derivan de la evolución del perfil y del servicio. El Departamento de Educación va haciendo evolucionar el perfil añadiendo nuevas tareas y ámbitos de trabajo, cambiando las prioridades pero sin explicitar cambio alguno en las funciones y eso mismo genera desconcierto entre los profesionales.

# PARTE II

## CAPÍTULO 4 DISEÑO, PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

---



## **CAPÍTULO 4**

### **DISEÑO, PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

---

#### **4.1 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.**

Presentamos a continuación los objetivos de esta tesis:

- 1) Analizar la descripción y valoración hechas por los profesionales de los Berritzegune sobre el desempeño de las funciones propuestas para su trabajo.
- 2) Contrastar las ideas, creencias, proyecciones de los profesionales de los Berritzegune acerca de lo que debería ser el puesto que ocupan y compararlo con lo que opinan los directores de los Berritzegunes.
- 3) Analizar las características de cada perfil profesional en cuanto a:
  1. los datos “sociales” de las personas que las ocupan: punto de partida, experiencia y nivel de formación.
  2. las funciones que realizan y el desempeño de las mismas.
  3. las nuevas propuestas que hacen los profesionales para su puesto de trabajo.
  4. las peticiones, requerimientos, exigencias de aptitud, actitud y formación en lo referido a las funciones recogidas en el decreto que regula sus puestos de trabajo.
- 4) Analizar el modelo de asesoría que se deriva del discurso que sobre su práctica hacen los profesionales de los Berritzegune.
- 5) Presentar algunas mejoras basadas en el criterio de los asesores y directores de Berritzegune.
- 6) Analizar las funciones que el Departamento de Educación prescribe para los diferentes profesionales de los Berritzegunes y compararlas con su opinión.

#### **4.2. DISEÑO DEL ESTUDIO.**

##### **4.2.1. Descripción del contexto del estudio**

---

Esta tesis está precedida del estudio de evaluación encargado a la llamada Comisión Técnica de Evaluación de la Red de Apoyo al Sistema Educativo de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2001.

La comisión técnica estaba compuesta por José Ramón Orcasitas de la Universidad del País Vasco, Agurtzane Martínez de la Universidad de Mondragón y Josu

Solabarrieta de la Universidad de Deusto. En el proceso de tratamiento de los datos y elaboración técnica de los informes participamos Arkaitz Lareki, Iker Laskibar y Javier Monzón de la Universidad del País Vasco.

Esta evaluación debía abarcar los siguientes aspectos:

- La situación y despliegue de la red de apoyo externo a la escuela (CEIDA y BERRITZEGUNE)
- Su organización y funcionamiento.
- Sus perfiles profesionales y
- La adecuación del desempeño profesional, es decir, la evaluación de los profesionales.

De este modo el diseño desarrollado pretendía:

- Realizar evaluaciones que permitan devolver información y facilitar un desarrollo profesional ajustado a las expectativas del perfil, y en este sentido formar.
- Ajustar las políticas del Departamento de Educación en lo referido a la red de apoyo de los centros.
- Fijar la red de apoyo al Sistema Educativo en la CAV y evaluar los profesionales sin plaza fija.

En paralelo a este estudio se crean varias estructuras y varios equipos de trabajo con el objetivo de coordinar y gestionar la red de servicios de apoyo por territorios bajo la dirección del Jefe Territorial de Innovación. A su vez se crea otra estructura de coordinación inter-territorial dependiente de la Dirección de Innovación en la que están también los Jefes territoriales.

En este marco se proponen dos estudios que terminan en dos informes. El primero se realiza durante el curso 2001-2002 y hace referencia a las opiniones de los propios Berritzegunes y CEIDA en el que se estudiaba su impacto y sus procedimientos de trabajo tratando de extraer procedimientos de trabajo generalizables desde la opinión de algunos centros destacados. La información de cada Berritzegune fue devuelta al director por parte de la Subcomisión territorial de evaluación.

Durante el curso 2002-2003 se realizó el segundo estudio sobre de las tareas encomendadas, según Boletín Oficial del País Vasco, a cada perfil profesional de los Berritzegunes y CEIDA así como de la valoración de su desempeño por parte de cada profesional, incluidos los directores, y a los jefes territoriales. La valoración constaba de una autovaloración por cada perfil, una valoración de los perfiles por parte del director del Berritzegune o CEIDA y otra valoración de los perfiles por parte del Jefe Territorial.

Este segundo estudio es el germen de esta tesis que relataremos a continuación detalladamente. Durante el curso 2003-2004 se realizó la devolución de los informes de las tareas a cada uno de los Berritzegunes, a cada uno de los profesionales implicados en el proceso y a los responsables territoriales con el ánimo de propiciar una coordinación más eficaz que facilitara la gestión política de los Berritzegune y CEIDA y un ajuste adecuado a las expectativas de desarrollo profesional de los implicados.

El objetivo último de este estudio era conocer de cada perfil profesional:

1. los datos "sociales" de las personas que las ocupan: formación, experiencia...
2. las funciones que realizan y el desempeño de las mismas.
3. las nuevas propuestas que se hacen.
4. las peticiones, requerimientos, la aptitud, actitud y formación en lo referido a exigencias en legislación.

Los datos eran recogidos desde:

1. la persona que ocupa el puesto (perfil).
2. su superior: el director y jefes territoriales del Dpto. Educación.

Terminado el proceso de elaboración y devolución de datos a la Consejería de Educación comienza el proceso de discusión y toma de decisiones sobre el nuevo diseño de los servicios de apoyo al sistema escolar al cual hemos hecho referencia en los apartados 2.3 y 2.4 de esta tesis. Cabe señalar que este proceso se empieza a gestar en el curso 2005-2006 y culmina en el año 2007 con el nuevo diseño.

Así que finalizado nuestro trabajo para la comisión iniciamos el proceso de diseño de la tesis doctoral en el que pretendemos estudiar, con más detalle, algunos aspectos que hemos considerados, a nuestro entender, relevantes y que no han sido abordados desde la comisión técnica.

De cara al estudio hemos considerados tres aspectos que nos han facilitado centrar el diseño:

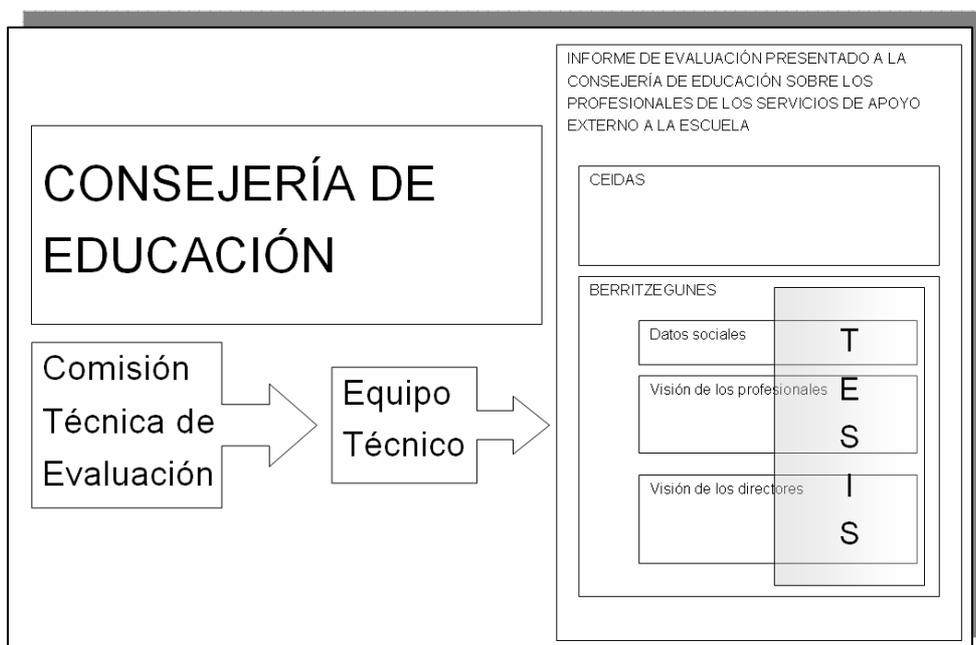
En primer lugar nos hemos ceñido exclusivamente a los Berritzegune por su función de centros de apoyo a la formación e innovación, por su mayor número e impacto en el Sistema Educativo y nuestra experiencia en colaboración con ellos. Hemos descartado los CEIDA ya que son sólo cinco centros con una tarea muy importante pero muy específica también de asesoramiento sobre educación medioambiental.

Por otra parte hemos utilizado las posibilidades de estudio que nos daban los datos recogidos de las encuestas a los profesionales de los Berritzegune, es decir, hemos

pretendido responder a las siguientes preguntas: cómo podíamos explotar los datos que teníamos, qué estadísticos eran posible aplicar a las preguntas cerradas y qué tratamiento era el adecuado a la información cualitativa de las preguntas abiertas.

El tercer aspecto hacer referencia a la interpretación de la información principalmente. Hemos utilizado nuestra experiencia de colaboración con el sistema educativo en la que hemos venido trabajando en formación a centros escolares, en colaboración o a demanda de los servicios de apoyo Berritzegune para completar o entender información desde adentro, sin llegar a ser miembros de los servicios de apoyo. Contamos con una gran cantidad de información directa e informal que nos ha ayudado a mirar esta realidad y nos hace comprender mejor el complejo entramado que supone un servicio de estas características.

Cuadro: Objeto de estudio de la tesis dentro del trabajo de informe a la Consejería de Educación.



#### 4.2.2. Diseño del estudio

Este estudio está formado por tres partes diferenciadas que pasaremos a describir a continuación.

**La primera parte** presenta, en los capítulos primero, segundo y tercero, el sustento teórico de esta tesis. Hemos pretendido elaborar un marco de referencia conceptual desde el que intentamos describir y comprender la red de apoyo externo y la acción asesora en nuestro contexto de trabajo: la escuela pública en la Comunidad Autónoma Vasca. También hemos teorizado el análisis y la descripción de puestos de trabajo como un de los pilares de la tesis.

En esta parte, que hemos intentado fundamentar desde la literatura que manejamos, hemos presentado un corpus teórico para tener un mejor conocimiento de la realidad que hemos estudiado. El trabajo de acercamiento a esta realidad lo hemos realizado desde una bibliográfica básica que, por una parte, venimos utilizando habitualmente y que, por otra, nos ha sido recomendada por personas cercanas, compañeros de trabajo y el director de la tesis fundamentalmente, y que nos ha abierto la puerta a una gran cantidad de información.

De esta manera, la estructura de la información presentada no pretende exclusivamente hacer un barrido de información aséptica sobre el tema sino presentar un primer y breve abanico de contenidos relevantes de los tres ejes teóricos de la tesis (el contexto, los servicios de apoyo y el análisis y descripción de puestos de trabajo) y una apuesta por aquella perspectiva o visión que se ajusta a nuestra manera de percibir e intervenir en la realidad.

En esta línea presentamos la información a modo de debate, debate que consideramos fundamental y que no presenta certezas sino opciones comprometidas con la realidad y el contexto de trabajo habitual. Pensamos que esto último es lo que articula el apartado final de cada capítulo en el que hemos descrito algunas pistas que casan el marco teórico con el estudio empírico descrito en esta segunda parte.

**La segunda parte** corresponde a la descripción, presentación y conclusiones de la investigación. Su objetivo es fundamentalmente llegar a unas conclusiones que posibiliten una intervención en la realidad de los asesores de los Berritzegune.

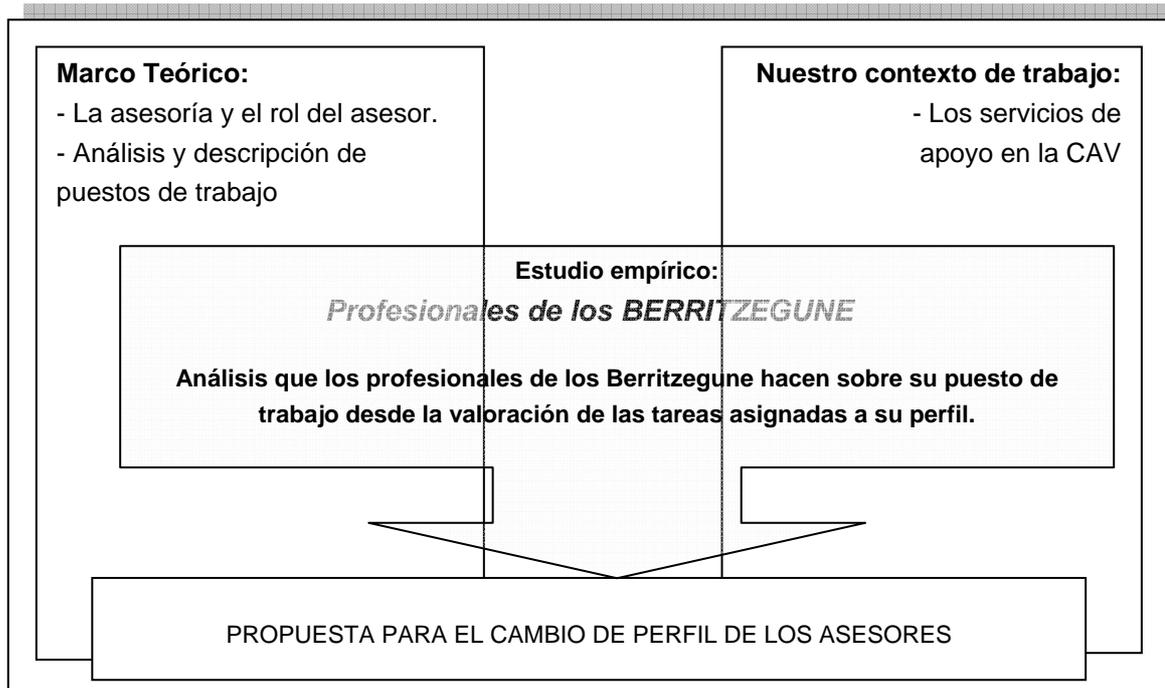
En el capítulo 4º se hace la presentación de la metodología de investigación y del trabajo de recogida y sistematización de datos, en el capítulo 5º la presentación y el análisis de los datos y en el 6º las conclusiones, limitaciones y propuestas de mejora.

También consideramos necesario señalar que parte de la información recopilada en el marco teórico está recopilada y sintetizada desde un primer esbozo de la investigación y de un primer tratamiento de los datos. A su vez, la segunda parte se ha retroalimentado de la primera, es decir, hemos leído los datos desde el marco comprensivo que hemos construido así que, consideramos que hemos utilizado, en este sentido, un modelo de ida y vuelta, que ha supuesto la teorización desde la práctica y la relectura de la práctica desde la teoría.

Nos atreveríamos a acercarnos a los procesos de análisis de la práctica desde el análisis del discurso de los propios profesionales, en los que aparecen nuevas unidades de análisis de datos y teorización en la medida que la investigación va

avanzando. Aun así, si tuviéramos que definir esta investigación desde alguna de las clasificaciones más clásicas nos atreveríamos a definirla como “*investigación evaluativa*” tal y como la define Dendaluze (2001, p.80) ya que consideramos que el uso de métodos, instrumentos y tratamiento de la información que hemos recopilado tiene como objetivo principal la evaluación de los perfiles profesionales que venimos estudiando.

Cuadro explicativo de las partes de la tesis



El diseño de la investigación parte de esta estructura basada en el aprovechamiento de los datos del informe solicitado por la Consejería de Educación y que se concreta, en esta tesis, en el tratamiento de ellos en base a dos corrientes de investigación en el ámbito educativo: la investigación cuantitativa y la investigación cualitativa de las cuales presentaremos algunas características y posteriormente las identificaremos, a modo de síntesis, con nuestra investigación:

**Características de la investigación cuantitativa** (Campbell y Stanley 1970, Cook y Campbell 1979, Cea D’acona 1996):

- La investigación cuantitativa trata de explicar los fenómenos que ocurren en la educación buscando los hechos o las causas de los sucesos.
- Está orientada a la comprobación y elabora hipótesis sobre una realidad estática.
- Busca la comprobación de hipótesis planteadas en términos de creación de teorías.

- El estudio se plantea “desde fuera”.
- Históricamente ha estado unida a posicionamientos positivistas.
- Los problemas que plantea son cerrados.
- Los objetivos no cambian durante el periodo que dura la investigación.
- Los instrumentos de recogida de datos son test, escalas, cuestionarios cerrados, etcétera.
- La codificación de la realidad se desarrolla mediante datos numéricos que, generalmente, representan la repetición de un hecho.
- Los análisis de los datos recogidos son de carácter estadístico.
- Se considera muy importante la posibilidad de generalización de los datos a otras realidades.
- Así mismo, la validez y fiabilidad basada en análisis estadísticos son los criterios de calidad tradicionales de este tipo de estudios.
- Estudia hechos concretos.

**Características de la investigación cualitativa** (Guba 1985, Cook y Reichardt 1986, Taylor y BogdaN 1998, Denzin y Lincoln 2000):

- Trata de comprender la realidad e incluso de transformarla en la medida de lo posible.
- Se puede investigar sin hipótesis en base a preguntas abiertas, la comprobación de hipótesis no es el motor de la investigación.
- Está fundamentado en la realidad, se orienta a los descubrimientos, es exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo.
- Los objetivos de la investigación se plantean de una forma abierta y pueden cambiar en la medida en la que ésta se desarrolla.
- El diseño de investigación es emergente y se concreta en la medida en que se investiga.
- Se acepta la subjetividad ya que el estudio se plantea desde dentro.
- Estudia problemas que pueden ir cambiando durante el proceso.
- Trata de recoger los datos en el mismo lugar en el que se producen y para ello utiliza entrevistas, observaciones, cuestionarios con preguntas abiertas, etcétera.
- Se trabaja con información centrada en la palabra.
- Un hecho no es más importante por el número de veces que se repite sino por el significado que se le da en la comprensión de la realidad.
- Los datos se analizan mediante técnicas cualitativas (triangulación, análisis de contenido...)
- La calidad de la investigación está en función del consenso de los resultados con los participantes en la investigación, la coherencia y la aceptación de los investigadores.
- Asume la dificultad de generalizar los resultados a otras investigaciones.

- Comprende la realidad como algo complejo y dinámico.

En nuestra investigación se complementa la investigación cuantitativa con la cualitativa. De hecho la mayor parte de la información proviene de un cuestionario con la primera cerrada y la segunda abierta. Este cuestionario era la manera más eficaz de recoger el máximo de información de toda la población de profesionales de los Berritzegune y hemos pretendido compatibilizar ambas modalidades de investigación e incluso hacer lecturas cualitativas de gran parte de los datos cuantitativos recogidos.

Como la muestra de esta investigación se corresponde prácticamente con toda la población nos hemos encontrado que el colectivo ha quedado reflejado por completo pero algunos grupos de profesionales estudiados están compuestos por dos o tres profesionales. Pensamos que, en nuestro caso, la fiabilidad estadística tiene más que ver con la descripción del colectivo encuestado que con la generalización de los resultados a otros colectivos similares pretendiendo describir una tendencia y no una realidad objetivable. Por eso los estadísticos que hemos utilizado se encuadran dentro de la llamada "**estadística descriptiva**".

De hecho el debate entre la corriente cuantitativa y cualitativa dentro de la investigación educativa ha sido inagotable pero autores como Cook y Reichardt (1986) y Carr (1996) recogen la necesidad de superarlo para avanzar hacia perspectivas más abiertas que posibiliten la investigación en ciencias sociales y pedagogía.

Brewer y Hunter (1990) comentan que la manera más sencilla de superar este debate se base en la combinación de diferentes tipos de métodos y estilos de investigación. En esta línea Dendaluze (1995) propone superarlo centrandolo en los aspectos puramente técnicos-metodológicos "*respetando la inteligencia y profesionalidad de quienes piensan de forma distinta a la propia, recalcando la idea y la práctica de aprender unos de otros; en flexibilizar los posicionamientos propios; y en llegar a una integración de preocupaciones y soluciones*".

Bajo nuestro punto de vista, estamos de acuerdo en la superación del debate y creemos que el marco conceptual de acercamiento a la realidad, el paradigma y, en última instancia, el objetivo que perseguimos es el criterio que nos marca el uso de un método, otro o la combinación de ambos. Elegir la mejor manera de acercamiento y descripción de nuestra realidad para su transformación es lo que marcaría la elección del método de investigación.

En este sentido consideramos que estas podrían ser algunas de las características que definen nuestro estudio:

- No partimos de una hipótesis inicial que validar (o no) al término del estudio. Por el contrario pretendemos ir explorando una realidad abierta en relación a los aspectos que queremos investigar.
- Se centra en el trabajo de unos profesionales concretos (de servicios de apoyo externos a la escuela en la Comunidad Autónoma Vasca) pero pretendemos inducir un modelo teórico de comprensión e intervención de la acción asesora por lo que pudiera acercarse la que Stake (1998, p.11) denomina como estudio de casos en cuanto a *“el estudio de la particularidad y la complejidad de un caso singular para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes”*.
- Realizamos una interpretación argumentada de la construcción de los perfiles desde la opinión de los propios profesionales.
- Pretende describir la oferta actual de apoyo externo al sistema educativo vasco desde la opinión de los propios profesionales.
- Anteponemos la comprensión de la realidad a la objetivación de los datos para su posterior generalización.
- Se han utilizado preguntas abierta dentro de los cuestionarios que nos han ayudado a contextualizar y completar los datos cuantitativos de los mismos cuestionarios.
- Predomina una lectura interpretativa de los datos.
- Se pretende un cambio de la realidad desde la presentación de propuestas que genere la mejora de la acción asesora en el caso de los profesionales y de la mejora docente en el nuestro.

Junto con el enfoque cualitativo estos son algunos rasgos cuantitativos que queremos señalar de nuestro estudio:

- Se han establecido categorías de asesores y de centros sobre las que hemos recogido los datos cualitativos.
- Aunque tenemos un conocimiento cercano el estudio ha sido realizado desde fuera ya que no pertenecemos al colectivo estudiado.
- Se ha utilizado un cuestionario que incorpora preguntas cerradas en una escala de valoración (Lickert de 0 a 5) sobre aspectos predeterminados.
- Se han realizado análisis estadísticos (frecuencias, medias, desviaciones típicas, etcétera) con el programa informático SPSS que nos ha permitido tener conocimiento y hacer un tratamiento eficaz del gran paquete de información que teníamos (todos los profesionales de todos los Berritzegune).

Resumiendo hemos realizado un diseño de investigación que recoge las características del enfoque cuantitativo y cualitativo desde el enfoque descriptivo-

interpretativo-evaluativo con el objetivo de describir, comprender y valorar las distintas prácticas profesionales para elaborar una propuesta de cambio que mejore la práctica.

### **4.3. SUJETOS DEL ESTUDIO.**

Este estudio, tal y como hemos comentado al principio de este capítulo, parte de la demanda que la Consejería de Educación hace a la Comisión Técnica de Evaluación de la Red de Apoyo al Sistema Educativo de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2001.

Una de las características más importantes de la demanda era la necesidad de recibir la información solicitada de todos y cada uno de los profesionales que trabajan en los servicios de apoyo externo Berritzegune y, por medio de la Consejería, la encuesta llegó a todos ellos con la obligatoriedad de cumplimentado.

A pesar de que esta obligatoriedad supone una debilidad de partida, y de que nos consta que un grupo minoritario de los profesionales fue reticente, en general, la actitud ante la encuesta fue positiva y en la mayoría de los casos el cuestionario cumplimentado se envió en plazo y bien cumplimentado.

En los casos en que se mostró esta 'apatía' se reflejó principalmente en la tardanza del envío de las respuestas y en no contestar a las preguntas abiertas.

Así que nos encontramos con que todos los profesionales de la red de apoyo participan del proceso de análisis de los contenidos de su puesto de trabajo lo que supone la mayor fortaleza de este estudio: la encuesta y la información de toda la población implicada: asesores, directores de Berritzegune y jefes territoriales.

Los profesionales de los Berritzegune, directores, secretarios documentalistas, asesores técnicos y demás asesores, tenía el encargo de autoevaluar su perfil, los directores, además, evaluar los perfiles de su propio Berritzegune y los jefes territoriales los Berritzegune de su competencia.

Intentando acotar la información a las necesidades de este estudio decidimos prescindir de los cuestionarios de los jefes territoriales por la escasa información relevante que nos daban para los objetivos de la tesis ya que no se les encomendó el trabajo de evaluación pormenorizada de las tareas de los profesionales. A su vez, hubiera sido deseable que los profesionales de los Berritzegune hubieran podido evaluar a sus superiores pero no nos dimos cuenta de ello hasta estuvo terminado el proceso de recogida de cuestionarios entendiéndolo que esto es una limitación de esta investigación y que esa información hubiera servido de cierto contraste.

En definitiva los profesionales encuestados son 262 repartidos en los perfiles y grupos de perfiles de los que hemos recopilado un total de 226 encuestas. Las 36 encuestas que faltan llegaron una vez terminado el proceso de tratamiento y análisis de los datos. Veamos los números. Además en el Anexo 0 se encuentra disponible toda la plantilla y su adscripción por centro Berritzegune.

**NÚMERO DE PROFESIONALES  
AGRUPADOS POR BERRITZEGUNE Y TERRITORIO HISTÓRICO**

**Berritzegunes de Araba**

A01 sede: VITORIA-GASTEIZ .....	26 profesionales
A02 sede: VITORIA-GASTEIZ .....	16 profesionales

**Berritzegunes de Gipuzkoa**

G01 sede: DONOSTIA .....	29 profesionales
G02 sede: IRUN .....	14 profesionales
G03 sede: EIBAR .....	14 profesionales
G04 sede: ORDIZIA .....	10 profesionales
G05 sede: ZARAUTZ .....	10 profesionales
G06 sede: LASARTE .....	11 profesionales

**Berritzegunes de Bizkaia**

B01 sede: BILBAO ABANDO .....	28 profesionales
B02 sede: BILBAO TXURDINAGA .....	7 profesionales
B03 sede: SESTAO .....	13 profesionales
B04 sede: BARAKALDO .....	12 profesionales
B05 sede: ORTUELLA .....	12 profesionales
B06 sede: BASAURI-GALDAKAO .....	13 profesionales
B07 sede: GETXO .....	12 profesionales
B08 sede: LEIOA .....	13 profesionales
B09 sede: DURANGO .....	12 profesionales
B10 sede: GERNIKA .....	10 profesionales

**TOTAL 262 profesionales**

### NÚMERO DE PROFESIONALES QUE HAN ENTREGADO LA ENCUESTA AGRUPADOS POR PERFILES SIMILARES

Perfil	Código	Nº Profe sionales	Nº total grupo de perfil
<b>Director de Berritzegune</b>	BA		<b>18</b>
<b>Asesores de Etapa</b>			<b>57</b>
Infantil-Primaria	BB	16	
Primaria: Procesos lingüísticos	BC	10	
Secundaria: ámbito socio-lingüístico	BD	15	
Secundaria: ámbito científico-tecnológico	BE	16	
<b>Responsables de programa</b>			<b>8</b>
Procesos lingüísticos: normalización lingüística	BÑ	1	
Procesos lingüísticos: inglés	BO	1	
Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas	BP	2	
Diversidad	BQ	2	
Tecnología de la Información y la Comunicación	BR	2	
<b>Asesores de programa</b>			<b>53</b>
Normalización lingüística	BF	16	
Inglés	BG	7	
Diversidad	BH	10	
Tecnología de la información y de la comunicación	BI	17	
Educación de adultos	BJ	3	
<b>Asesores de Área</b>			<b>17</b>
Orientación.	BS	1	
Lengua vasca y literatura.	BT	2	
Lenguas extranjeras (Inglés)	BU	1	
Lengua castellana y literatura	BV	2	
Ciencias de la naturaleza	BW	2	
Ciencias sociales, Geografía e Historia	BX	3	
Matemáticas	BY	3	
Tecnología	BZ	1	
Música	BAA	1	
Plástica y Visual	BAD	1	
Educación Física.	BAE		
<b>Asesores de necesidades educativas especiales</b>			<b>59</b>
Trastorno generales del desarrollo	BK	11	
Desarrollo de capacidades de aprendizaje	BL	18	
Inserción social	BM	15	
Accesibilidad y desarrollo de la comunicación	BN	15	
<b>Secretarios-documentalista</b>	BAB		<b>14</b>
<b>Asesor técnico</b>	BAC		<b>1</b>
<b>TOTAL ENCUESTAS</b>			<b>226</b>

Además del cuestionario personal que debía rellenar cada profesional hemos trabajado con los cuestionarios de valoración que los directores han rellenado sobre

cada profesional de su centro. En este sentido contamos con 253 cuestionarios de los siguientes perfiles.

**NÚMERO ENCUESTAS SOBRE PERFILES PROFESIONALES ENTREGADAS POR LOS DIRECTORES DE BERRITZEGUNE**

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº total grupo de perfil
<b>Director de Berritzegune</b>	BA		<b>6</b>
<b>Asesores de Etapa</b>			<b>66</b>
Infantil-Primaria	BB	20	
Primaria: Procesos lingüísticos	BC	13	
Secundaria: ámbito socio-lingüístico	BD	17	
Secundaria: ámbito científico-tecnológico	BE	16	
<b>Responsables de programa</b>			<b>9</b>
Procesos lingüísticos: normalización lingüística	BÑ	1	
Procesos lingüísticos: inglés	BO	1	
Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas	BP	1	
Diversidad	BQ	3	
Tecnología de la Información y la Comunicación	BR	3	
<b>Asesores de programa</b>			<b>59</b>
Normalización lingüística	BF	19	
Inglés	BG	9	
Diversidad	BH	10	
Tecnología de la información y de la comunicación	BI	18	
Educación de adultos	BJ	3	
<b>Asesores de Área</b>			<b>28</b>
Orientación.	BS	3	
Lengua vasca y literatura.	BT	3	
Lenguas extranjeras (Inglés)	BU	3	
Lengua castellana y literatura	BV	3	
Ciencias de la naturaleza	BW	3	
Ciencias sociales, Geografía e Historia	BX	3	
Matemáticas	BY	3	
Tecnología	BZ	3	
Música	BAA	2	
Plástica y Visual	BAD	1	
Educación Física.	BAE	1	
<b>Asesores de necesidades educativas especiales</b>			<b>67</b>
Trastorno generales del desarrollo	BK	17	
Desarrollo de capacidades de aprendizaje	BL	17	
Inserción social	BM	17	
Accesibilidad y desarrollo de la comunicación	BN	16	
<b>Secretarios-documentalista</b>	BAB		<b>17</b>
<b>Asesor técnico</b>	BAC		<b>1</b>
<b>TOTAL ENCUESTAS</b>			<b>253</b>

#### 4.4. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS.

El instrumento utilizado para la recopilación de datos son dos cuestionarios que combinan las respuestas basadas en datos numéricos y las preguntas abiertas que recogen información textual.

Algunos autores, como Selltiz y otros (1976) en Buendía y otros (1998, p.136) han ponderado los pros y contras del uso de la encuesta/cuestionario como instrumento de recogida de datos:

Ventajas	Inconvenientes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es un procedimiento relativamente barato y fácil de aplicar a los sujetos.</li> <li>- Su naturaleza impersonal mantiene una cierta uniformidad en las distintas aplicaciones a los individuos.</li> <li>- La garantía del anonimato facilita la libertad para la respuesta.</li> <li>- Pone al sujeto en una actitud menos obligada para que la respuesta sea inmediata, ya que habitualmente, se permite un margen de tiempo en el que se puede intelectualizar y razonar las respuestas.</li> <li>- Gran alcance; se pueden obtener de una población numerosa abundante información. Esta extensión de información buscada suele lograrse en detrimento de la profundidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puede haber errores sistemáticos en la elección de los individuos que han de contestar.</li> <li>- A pesar del gran número de preguntas que pueden hacerse también hay un límite. Además la fatiga de los encuestados puede afectar a la fiabilidad de las respuestas.</li> <li>- Cuando la investigación es extensa en sus objetivos, el proceso de encuesta suele ser lento y pesado, especialmente si exigen sucesivas frases de aplicación.</li> </ul>

También Cea D'Acona (1996, p. 243) presenta las ventajas e inconvenientes del uso de la encuesta como estrategia de investigación:

Ventajas	Inconvenientes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permite abarcar un amplio abanico de cuestiones en un mismo estudio.</li> <li>- Facilita la comparación de los resultados (al basarse en la estandarización y cuantificación de las respuestas).</li> <li>- Los resultados del estudio pueden generalizarse, dentro de los límites marcados por el diseño muestral efectuado.</li> <li>- Posibilita la obtención de una información significativa, cuando no acontezcan graves errores en su realización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No resulta adecuada para el estudio de población con dificultades para comunicación verbal.</li> <li>- La información se restringe a la información proporcionada por el individuo (a preguntas generalmente cerradas).</li> <li>- La presencia del entrevistador provoca efectos en las respuestas.</li> <li>- La carencia de referencias contextuales y vitales de los individuos limita la interpretación de los datos de la encuesta.</li> <li>- Acusa imprecisión para el estudio de la causalidad.</li> </ul>

- Ventaja económica: puede obtenerse un volumen importante de información a un mínimo coste (económico y temporal)
- La existencia de obstáculos físicos (edificios vigilados, contestadores o porteros automáticos) dificultan el contacto con las unidades muestrales.
- El desarrollo de una encuesta amplia resulta complejo y costoso (sobre todo en encuestas personales)

La elección del cuestionario como fuente de recogida de información de los profesionales se debió a un doble criterio. En primer lugar facilitaba la recogida de información de todos los profesionales y en segundo se hacía bajo un mismo esquema de recogida de información. De manera que este instrumento se adaptaba a nuestras necesidades

La restricción que supone un cuestionario a la hora de recoger información significativa más allá de la que se pregunta ha sido salvada con la inclusión de algunas preguntas abiertas y de casillas de texto que permitían afinar, explicar la opinión o ampliar las respuestas.

El cuestionario ha sido utilizado tradicionalmente desde perspectivas de investigación cuantitativas pero como hemos mencionado en el punto 4.2 diseño de la investigación hacemos un uso en clave de los objetivos de la tesis ya que es lo que determina la verdadera tendencia del estudio.

#### **4.4.1. Los cuestionarios utilizados**

---

El primer cuestionario se denominó “*CUESTIONARIO A CADA UNO DE LOS PROFESIONALES DE BERRITZEGUNE*” (Anexo 1) y fue cumplimentado por todos los profesionales de los Berritzegune y el segundo, el “*CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE CADA PERFIL PROFESIONAL*” (Anexo 2), correspondía al trabajo de valoración que cada director debía hacer acerca de cada uno de los perfiles que trabajan en su centro. Los cuestionarios eran bilingües y los profesionales tenían la opción de cumplimentarlos en cualquiera de los dos idiomas oficiales de la comunidad autónoma. Veamos la estructura de los cuestionarios.

##### ***a) Cuestionario a cada uno de los profesionales de berritzegune:***

Como hemos comentado al inicio de este capítulo este cuestionario se crea con el objetivo de recoger información desde el punto de vista de cada profesional sobre la realización, importancia y eficiencia de las tareas asignadas a su puesto de trabajo. Pretendía recoger la siguiente información:

**CUESTIONARIO A CADA UNO DE LOS PROFESIONALES DE BERRITZEGUNE**

**a) Datos de identificación del puesto de trabajo**

Berritzegune y puesto de trabajo

**b) Datos Sociales de la persona que desempeña el puesto:**

Edad, sexo, experiencia laboral, formación que posee, experiencia laboral, en el sistema educativo, fuera del sistema educativo, etc.

**c) Valoración del propio puesto de trabajo**

Breve descripción del puesto de trabajo desde la propuesta de un 'lema'.

Valoración (de 0 a 5) de algunas destrezas o conocimientos de formación previa que serían necesarias para la realización del trabajo actual (idiomas, dinámica de grupos....)

Valoración de (0 a 5) de capacidades personales relacionadas con el trabajo (aptitud para escribir, trabajar en equipo, liderazgo...)

**d) Análisis y valoración de las tareas asignadas por el Departamento de Educación en el BOPV. Donde para cada una de las tareas propuestas, cada profesional valora el grado de realización;, el porcentaje de tiempo destinado a la misma; la importancia o utilidad atribuida; la eficiencia y las sugerencias relativas a la misma.**

	VARIABLES				
	Realización	Porcentaje de realización de la tarea	Importancia Utilidad	Eficiencia	Sugerencias
<b>Tareas</b>		Repartir 100% entre todas			
Tarea 1	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta
Tarea 2	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta
Tarea n	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta

Otras tareas que debieran introducirse en el perfil profesional	Realización	Porcentaje de realización de la tarea	Importancia Utilidad	Eficiencia	Sugerencias
		Repartir 100%			

		entre todas			
Pregunta abierta	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta

**b) Cuestionario para la valoración de cada perfil profesional:**

Esta encuesta debía ser cumplimentada por el director por cada puesto del berritzegune que dirige

**CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE CADA PERFIL PROFESIONAL (Anexo 2)**

**a) Datos de identificación del puesto de trabajo**

Berritzegune y puesto de trabajo

**b) Valoración del puesto de trabajo del perfil**

Breve descripción del puesto de trabajo mediante la propuesta de un '*lema*'.

**c) Análisis y valoración realizado por el director del Berritzegune de las tareas asignadas por el Departamento de Educación en el BOPV a cada perfil. El director valora cada una de las tareas de cada perfil en lo que debería ser el grado de realización, el porcentaje de tiempo destinado a la misma; la importancia o utilidad atribuida; la eficiencia y las sugerencias relativas a la misma.**

	VARIABLES			
	Realización	Porcentaje de realización de la tarea	Importancia Utilidad	Sugerencias
Tareas del perfil		Repartir 100% entre todas		
Tarea 1	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta
Tarea 2	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta
Tarea n	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta

	VARIABLES			
Otras tareas que deberían introducirse para este perfil	<b>Realización</b>	<b>Porcentaje de realización de la tarea</b>  Repartir 100% entre todas	<b>Importancia Utilidad</b>	<b>Sugerencias de futuro</b>
Pregunta abierta	Valoración de 0 a 5	%	Valoración de 0 a 5	Pregunta abierta

**d) Valoración global del perfil.**

Valoración global de la utilidad del Perfil y del grado de realización de las tareas propuestas.

Consideraciones a cerca de las condiciones de acceso al puesto: perfil lingüístico, titulación de base, experiencia y cuerpo de pertenencia.

Propuestas de condiciones imprescindibles, suficientes, añadidas, excesivas.

Necesidades y áreas de formación continua deseables.

## 4.5. PROCESO DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS.

Los cuestionarios fueron enviados por la Consejería de Educación a los profesionales por correo electrónico y estos eran devueltos por medio de los directores de los Berritzegune una vez cumplimentados.

El cuestionario se envió en formato electrónico (WORD) y la mayoría de ellos se recogieron en este mismo formato. Los que fueron elaborados a mano están escaneados. Todos ellos se recogen en los anexos 3 y 4.

Al finalizar el proceso de recogida de datos nos encontramos con dos tipos de datos: los cuantitativos y los cualitativos que han desarrollado dos procesos complementarios pero distintos de análisis e interpretación.

Los cuestionarios recibidos fueron impresos y los datos cuantitativos fueron vaciados, a mano, en cuatro matrices creadas *ad hoc*, en el programa informático de análisis de datos cuantitativos SPSS, versión 12.0. Todas las matrices y ficheros de los análisis del SPSS se encuentran disponibles en el Anexo 5.

Los datos cualitativos fueron vaciados desde los cuestionarios recibidos en formato electrónico directamente en unas tablas de WORD en las que se codificaron, con el programa NUDIST VIVO versión 1.2, la respuesta de cada profesional, su perfil, centro de procedencia y otras categorías de análisis de contenido de las respuestas.

En ambos casos el criterio de selección de análisis fue sacar el máximo provecho a los datos que teníamos, es decir, mirando los datos recogidos nos preguntamos qué análisis eran posibles. Veamos los datos recogidos y los análisis realizados.

**4.5.1. Datos recogidos**

Los datos recogidos se agruparon para facilitar su análisis y presentación de esta manera:

	<b>Tratamiento de datos cuantitativo</b>	<b>Tratamiento de datos cualitativo</b>
<b>Cuestionarios para los profesionales</b>	a) Datos sociales de los profesionales. b) Datos sobre la valoración de los profesionales sobre saberes y competencias necesarios para su perfil. c) Datos sobre la valoración de los profesionales de las tareas propuestas para su perfil. d) Diferencias de la valoración de las tareas en función del Territorio Histórico de pertenencia de los profesionales.	f) Lemas que proponen los profesionales para definir su perfil. g) Nuevas tareas que proponen los profesionales para su perfil
<b>Cuestionarios para los directores</b>	e) Datos sobre la valoración que los directores hacen de las tareas propuestas para el perfil	h) Lemas que proponen los directores para describir el perfil. i) Nuevas tareas que proponen los directores para el perfil.
<b>Tareas BOPV</b>		j) Tareas asignadas por el BOPV a cada perfil

**4.5.2. Análisis cuantitativos realizados**

NOTA: El orden numérico de cada análisis hace referencia a la estructura ordenada para la presentación de datos y elaboración de conclusiones del siguiente capítulo.

**4) Análisis de los datos sociales de los profesionales.**

**Objetivo:** Describir los profesionales que ocupan los puestos de trabajo en el momento del estudio.

**Utilización de estadísticos descriptivos:** Medias y sumatorios.

Se han recopilado datos que describan a los profesionales que ocupan los puestos en el momento del estudio:

Edad, sexo, titulación de maestro, licenciatura (psicopedagógica u otros)

Año de la primera contratación

Datos laborales:

Número de puestos de trabajo en

- Profesor de Educación Infantil y/o primaria.
- Profesor de ESO y/o Bachillerato.
- Miembro de equipos directivos, coordinador de ciclo...
- Asesor en los antiguos Servicios de Apoyo.
- Miembro de la Inspección Educativa.
- Trabajo en la Administración Educativa.
- Otros.

Número de centros y número de años (pública o privada).

Permanencia media en puesto de trabajo.

**5) Valoración de los profesionales sobre saberes y competencias necesarios para su perfil.**

**Objetivo:** identificar que saberes y/o competencias son necesarias para cumplimentar su puesto de trabajo desde su opinión.

**Utilización de estadísticos descriptivos:** Medias.

Opinión sobre un listado de destrezas o conocimientos de formación previa que serían necesarias para la realización del trabajo actual (idiomas, dinámica de grupos...) y sobre otro listado de capacidades personales relacionadas con el trabajo (aptitud para escribir, trabajar en equipo, liderazgo...)

**6) Valoración de los profesionales sobre las tareas propuestas para su perfil.**

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

**Utilización de estadísticos descriptivos:** Medias y desviaciones típicas

Este análisis nos va a dar una imagen de aquellas tareas que más y menos realizan los profesionales de los Berritzegune así como su nivel de realización y eficacia. Intentamos interpretar desde ahí cual es la tendencia de trabajo por grupo de profesionales y perfil (Grupo de profesionales: asesores de etapa. Perfil: Asesor de Etapa infantil-Primaria). En la mayoría de los casos los datos no son estadísticamente relevantes. Las leyes de la estadística, a pesar de que la muestra es toda la población, no permiten generalizar los datos a otros contextos pero si nos dan una imagen de la realidad y de la tendencia del trabajo de estos profesionales.

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

Este análisis trata de agrupar las tareas de los diferentes perfiles en función de la puntuación que los diferentes perfiles de un mismo grupo de profesionales han asignado a las tareas en cuanto a la realización.

De hecho, puede mostrar las preferencias de los asesores, que es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa ha unido por similitud de realización. Se trata de buscar las tendencias de los asesores en su trabajo ya que el programa informático busca relación estadística en todas las tareas de cada grupo de profesionales.

El análisis presentará jerárquicamente los grupos de tareas con un significado común siendo el primer grupo de tareas el preferido, seguido del segundo y los últimos los menos realizados.

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

**Análisis estadísticos descriptivos:** Medias y análisis de varianzas.

En este análisis hemos buscado algunas señales que nos den pistas sobre el modelo de entender el trabajo de asesor y sobre el posible impacto esperado en el sistema educativo. Hemos partido de los grupos de asesores de la misma categoría, por ejemplo 'asesores de etapa' y hemos agrupado sus miembros en función de ideas previas basadas en nuestra experiencia y conocimiento de los Berritzegune y del sistema escolar, de esta manera hemos buscado diferencias en la concepción del trabajo entre los asesores de etapa de primaria y los asesores de etapa de

secundaria. La hipótesis de partida es que son diferentes y en el análisis buscaremos en qué y porqué lo son.

#### **7) Valoración de las diferencias en la valoración de las tareas en función del Territorio Histórico de pertenencia de los profesionales.**

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

**Análisis mixto:** cuantitativo y cualitativo.

Partiendo del análisis de las tareas que han hecho los profesionales se hace una comparación de las valoraciones en función del territorio histórico al que pertenece cada grupo de profesionales: Bizkaia, Araba o Gipuzkoa, intentando inducir de ello alguna característica diferencial.

#### **10) Valoración que los directores hacen de las tareas propuestas para el perfil**

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

**Análisis estadísticos descriptivos:** Medias y análisis de varianzas.

Se han cogido las “diferencias de los perfiles profesionales dentro de cada grupo (visión de los directores) y se ha estudiado las diferencias en la varianza. Habría que comprobar que las tareas en las que existen diferencias son las mismas que las que existen diferencias en la visión del profesional.

Además y para facilitar el análisis hemos hecho un acercamiento cualitativo a las tareas de manera que las hemos reducido hasta dejar la esencia que facilite el análisis.

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

**Análisis estadísticos descriptivos:** análisis test-T.

Este análisis compara la opinión entre profesionales y directores con respecto a la realización, porcentaje importancia de las tareas y compara dentro de un mismo grupo la valoración del profesional y de su director.

#### 4.5.3 Análisis cualitativos realizados

---

Los cuestionarios tenían preguntas abiertas que nos permitían el acceso a la opinión de los profesionales más allá de las preguntas cerradas. Aunque no todos los profesionales habían respondido estas preguntas teníamos las siguientes cuestiones para analizar:

a) La pregunta del **CUESTIONARIO A CADA UNO DE LOS PROFESIONALES DE BERRITZEGUNE**: Describa brevemente el contenido de su puesto de trabajo mediante un 'lema' (de manera que lo describa y diferencie de otros puestos). 39 sin responder de 226.

b) La pregunta realizada a los directores en el **CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE CADA PERFIL PROFESIONAL**: Describa brevemente el contenido del perfil profesional en un 'lema' (de manera que lo describa y diferencie de otros puestos). 149 sin responder de 253.

c) La pregunta del **CUESTIONARIO A CADA UNO DE LOS PROFESIONALES DE BERRITZEGUNE**: Otras tareas que debieran introducirse en el propio perfil, es decir qué nuevas tareas proponen para su perfil. 174 sin respuesta de 226.

d) La pregunta realizada a los directores en el **CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE CADA PERFIL PROFESIONAL**: Otras tareas que debieran explicitarse en este perfil o nuevas tareas propuestas para cada perfil. 109 sin respuesta de 253.

Estas preguntas que recogen las ideas, creencias, sugerencias y, de alguna manera, el pensamiento de los profesionales sobre su trabajo y en el caso de los directores su visión de lo que deben ser los perfiles profesionales nos dan datos sobre cuatro núcleos de análisis:

- a) Lemas que proponen los profesionales para definir su perfil.
- b) Lemas que proponen los directores para describir el perfil.
- c) Nuevas tareas que proponen los profesionales para su perfil
- d) Nuevas tareas que proponen los directores para el perfil

Además hemos intentado analizar las ideas que acerca de la función asesora subyace en las funciones que propone la Consejería de Educación para cada perfil recogidas en el Boletín Oficial del País Vasco.

e) Tareas asignadas por el BOPV a cada perfil

Los datos cualitativos fueron vaciados desde los cuestionarios recibidos en formato electrónico directamente en unas tablas de WORD en las que se codificó la identidad del autor de cada pregunta, la respuesta de cada profesional así como su perfil y centro de procedencia. (Anexo 6)

En cada pregunta abierta elaboramos una tabla como la siguiente:

Nº ITEM	BERRITZEGUNE	Perfil	LEMA
005	G01	BY	Todo lo que sobre el área de Matemática no universitaria “se ha cocido o se cuece” en la CAPV en los últimos 18 años ha pasado o pasa por mis manos.

Donde:

**Nº ITEM:** es el número de respuesta a la pregunta

**BERRITZEGUNE:** es el centro de referencia: G01= Berritzegune de Donostia.

**PERFIL:** es el perfil del asesor que responde: BY= Asesor de área de Matemáticas.

**LEMA:** respuesta a la pregunta abierta del cuestionario que recoge el texto escrito por el profesional.

Estas tablas, las convertimos en cinco documentos de texto de formato enriquecido (rtf) (ANEXO 7)

- lemasASESORES.rtf
- lemasDIRECTORES.rtf
- nuevastareasASESORES.rtf
- nuevastareasDIRECTORES.rtf
- analisis TAREAS BOPV POR PERFILES.rtf

que contenían unidades de análisis con los valores separados por puntos y comas para ser tratadas con el programa informático de tratamiento de datos cualitativos NUDIST VIVO versión 1.2.

005; G01; BY; Todo lo que sobre el área de Matemática no universitaria “se ha cocido o se cuece” en la CAPV en los últimos 18 años ha pasado o pasa por mis manos

A continuación empezamos el proceso de categorización de datos asignado 'NUDOS' o categorías a cada unidad de análisis. Algunos nudos fueron creados previamente desde el marco teórico y otros en el proceso de asignación ya que el NUDIST VIVO 1.2 lo prevé.

Este es el árbol de categorías (NUDOS) utilizado en el análisis de los datos cualitativos. Arecen en negrita los nodos con los que se codifica:

#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE BERRITZEGUNE

<b>1</b>	<b>(1) /BERRITZEGUNE</b>
<b>2</b>	<b>(1 2) /BERRITZEGUNE/Bizkaia</b>
<b>3</b>	(1 2 1) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B01</b>
<b>4</b>	(1 2 2) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B02</b>
<b>5</b>	(1 2 3) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B03</b>
<b>6</b>	(1 2 4) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B04</b>
<b>7</b>	(1 2 5) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B05</b>
<b>8</b>	(1 2 6) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B06</b>
<b>9</b>	(1 2 7) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B07</b>
<b>10</b>	(1 2 8) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B08</b>
<b>11</b>	(1 2 9) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B09</b>
<b>12</b>	(1 2 10) /BERRITZEGUNE/Bizkaia/ <b>B10</b>
<b>13</b>	<b>(1 3) /BERRITZEGUNE/Gipuzkoa</b>
<b>14</b>	(1 3 1) /BERRITZEGUNE/Gipuzkoa/ <b>G01</b>
<b>15</b>	(1 3 2) /BERRITZEGUNE/Gipuzkoa/ <b>G02</b>
<b>16</b>	(1 3 3) /BERRITZEGUNE/Gipuzkoa/ <b>G03</b>
<b>17</b>	(1 3 4) /BERRITZEGUNE/Gipuzkoa/ <b>G04</b>
<b>18</b>	(1 3 5) /BERRITZEGUNE/Gipuzkoa/ <b>G05</b>
<b>19</b>	(1 3 6) /BERRITZEGUNE/Gipuzkoa/ <b>G06</b>
<b>20</b>	<b>(1 19) /BERRITZEGUNE/Araba</b>
<b>21</b>	(1 19 1) /BERRITZEGUNE/Araba/ <b>A01</b>
<b>22</b>	(1 19 2) /BERRITZEGUNE/Araba/ <b>A02</b>

#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE PERFIL POR GRUPOS DE PROFESIONALES

<b>23</b>	<b>(2) /Perfil</b>
<b>24</b>	(2 1) /Perfil/ <b>DIRECTOR-A BA</b>
<b>25</b>	(2 1 1) /Perfil/DIRECTOR-A BA/BA
<b>26</b>	(2 2) /Perfil/ <b>ASESOR-A ETAPA</b>
<b>27</b>	(2 2 1) /Perfil/ASESOR-A ETAPA/BB
<b>28</b>	(2 2 2) /Perfil/ASESOR-A ETAPA/BC
<b>29</b>	(2 2 3) /Perfil/ASESOR-A ETAPA/BD
<b>30</b>	(2 2 4) /Perfil/ASESOR-A ETAPA/BE
<b>31</b>	(2 3) /Perfil/ <b>ASESOR-A PROGRAMA</b>
<b>32</b>	(2 3 1) /Perfil/ASESOR-A PROGRAMA/BF
<b>33</b>	(2 3 2) /Perfil/ASESOR-A PROGRAMA/BG
<b>34</b>	(2 3 3) /Perfil/ASESOR-A PROGRAMA/BH
<b>35</b>	(2 3 4) /Perfil/ASESOR-A PROGRAMA/BI
<b>36</b>	(2 3 5) /Perfil/ASESOR-A PROGRAMA/BJ
<b>37</b>	(2 4) /Perfil/ <b>ASESOR-A NEE</b>
<b>38</b>	(2 4 1) /Perfil/ASESOR-A NEE/BK
<b>39</b>	(2 4 2) /Perfil/ASESOR-A NEE/BL
<b>40</b>	(2 4 3) /Perfil/ASESOR-A NEE/BM
<b>41</b>	(2 4 4) /Perfil/ASESOR-A NEE/BN
<b>42</b>	(2 5) /Perfil/ <b>RESPONSABLE DE PROGRAMA</b>
<b>43</b>	(2 5 1) /Perfil/RESPONSABLE DE PROGRAMA/BÑ

44	(2 5 2) /Perfil/RESPONSABLE DE PROGRAMA/BO
45	(2 5 3) /Perfil/RESPONSABLE DE PROGRAMA/BP
46	(2 5 4) /Perfil/RESPONSABLE DE PROGRAMA/BQ
47	(2 5 5) /Perfil/RESPONSABLE DE PROGRAMA/BR
48	(2 6) /Perfil/ <b>ASESOR-A ÁREA</b>
49	(2 6 1) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BS
50	(2 6 2) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BT
51	(2 6 3) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BU
52	(2 6 4) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BV
53	(2 6 5) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BW
54	(2 6 6) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BX
55	(2 6 7) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BY
56	(2 6 8) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BZ
57	(2 6 9) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BAA
58	(2 6 10) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BAD
59	(2 6 11) /Perfil/ASESOR-A ÁREA/BAE
60	(2 7) /Perfil/ <b>SECRETARIO-A DOCUMENTALISTA</b>
61	(2 7 1) /Perfil/SECRETARIO-A DOCUMENTALISTA/BAB
62	(2 8) /Perfil/ <b>ASESOR-A TÉCNICO-A</b>
63	(2 8 1) /Perfil/ASESOR-A TÉCNICO-A/BAC

## CONTENIDO DE ANÁLISIS

### 64 (3) /CONTENIDO

#### Visión

65	(3 1) /CONTENIDO/ <b>VISIÓN</b>
66	(3 1 1) /CONTENIDO/ <b>VISIÓN/Visión de Zona</b>
67	(3 1 2) /CONTENIDO/ <b>VISIÓN/Visión de centro</b>
68	(3 1 3) /CONTENIDO/ <b>VISIÓN/Visión específica área-etapa-program</b>

#### Tipos de tareas

69	(3 2) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS</b>
70	(3 2 1) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Coordinación otros asesores = perfil</b>
71	(3 2 2) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Coordinación otros asesores Berritz</b>
72	(3 2 3) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Coord otros Berritz o S Educativo</b>
73	(3 2 4) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Coord otros servicios instituciones</b>
74	(3 2 5) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Sistematización del trabajo</b>
75	(3 2 6) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Elaboración de propu,suger,inform</b>
76	(3 2 7) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Impartición de formación</b>
77	(3 2 8) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Dinamización de seminarios</b>
78	(3 2 9) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Asesoramiento-Orientación</b>
79	(3 2 10) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Participación en proyectos, comision</b>
80	(3 2 11) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Seguimiento~evaluación 2</b>
81	(3 2 12) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Gestión de programas de formación</b>
82	(3 2 13) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Gestión de recursos</b>
83	(3 2 14) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Gestión administrativa~personal-ed 2</b>
84	(3 2 15) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Gestión dirección</b>
85	(3 2 16) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Gestión demandas</b>
86	(3 2 17) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Representación</b>
87	(3 2 18) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Tareas encomendadas dirección-gv</b>
88	(3 2 19) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Diseño de propuestas</b>
89	(3 2 20) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Colabora, ayuda, apoya</b>
90	(3 2 21) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Análisis de necesidades~diagnostic 2</b>
91	(3 2 22) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Elaboración y análisis de materiales</b>
92	(3 2 23) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Integrar valores</b>
93	(3 2 24) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Intervención directa</b>
94	(3 2 25) /CONTENIDO/ <b>TIPOS DE TAREAS/Participar en programas de GV</b>

95	(3 2 26) /CONTENIDO/TIPOS DE TAREAS/ <b>Innovación - Investigación - Mejora</b>
96	(3 2 27) /CONTENIDO/TIPOS DE TAREAS/ <b>servir de referente</b>
97	(3 2 28) /CONTENIDO/TIPOS DE TAREAS/ <b>formación propia</b>
98	(3 2 29) /CONTENIDO/TIPOS DE TAREAS/ <b>otros</b>
99	(3 2 30) /CONTENIDO/TIPOS DE TAREAS/ <b>Evalúa a terceros para dar cuenta</b>
100	<b>(3 4) /CONTENIDO/SIN RESPUESTA</b>

La elección de estos nudos atiende a un doble criterio. Por una parte partimos del conocimiento de las funciones de los profesionales de los Berritzegune en la práctica y del modelo de asesoramiento desde el que queremos leer la realidad. El recorrido teórico de la tesis finaliza con una serie de síntesis que hacen preguntas a la realidad que vamos a estudiar. Hemos intentado convertir en nodos estas preguntas.

Por otra parte los nodos son creados a partir de la lectura reiterada de las respuestas. Hemos vistos nuevas unidades de análisis y, tanto los propuestos a priori como los que encontramos en el proceso de análisis, convergen en el objetivo de recoger información de los discursos que acompañan a las prácticas de los profesionales encuestados. Veamos los nodos elegidos y su explicación:

NODOS SIMPLES	EXPLICACIÓN
<b>Visión ZONA</b>	El profesional realiza su tarea con visión de la zona que abarca su Berritzegune. La tarea tiene impacto en todos los centros de la zona.
<b>Visión CENTRO</b>	El profesional realiza su tarea centrado en la visión de centro escolar con el que trabaja. La tarea tiene impacto sólo en el centro escolar determinado.
<b>Visión ÁREA</b>	El profesional realiza su tarea con visión específica de su núcleo concreto de trabajo bien sea un área, etapa o programa. La tarea, a priori, tiene impacto directamente en el área, caso, etapa y no en el centro o zona de trabajo.
<b>Formación propia</b>	El profesional propone alguna tarea referida a la formación que necesita para su puesto de trabajo.
<b>Innovación Investigación</b>	La tarea tiene que ver con procesos de innovación o investigación.
<b>Integrar valores</b>	La tarea trata de integrar valores o líneas transversales en su trabajo.
<b>Servir de referente</b>	La tarea está basada en la función de asesor de referencia del centro o la zona.
<b>Sistematizar el trabajo</b>	La tarea exige al asesor la sistematización de su trabajo.
<b>Sin respuesta otros</b>	No hay respuesta o la respuesta no es válida para el análisis, como por ejemplo “los de TIC sabrán mejor que yo” o “chica para todo”

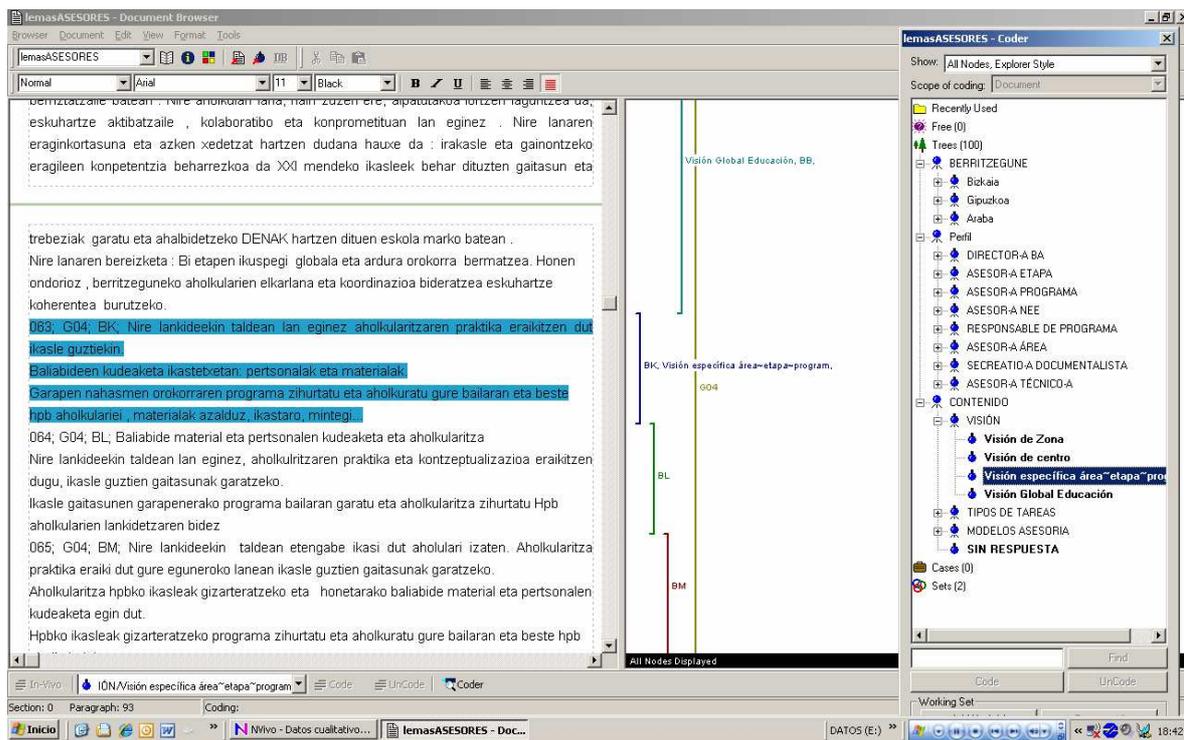
También hemos utilizado grupos de nodos que podían tener cierto sentido para nosotros como grupo de tareas que se acercan a un estilo y los hemos cruzado con los tres tipos de visiones (zona, centro, área) ya que nos hemos dado cuenta de que el mismo grupo de nodos con distintas visiones dan un significado muy distinto al perfil. Veamos los grupos de nodos y su significado. En los grupos de nodos en negrita aparecen los que hemos repetido.

NOMBRE DEL GRUPO	NODOS AGRUPADOS	EXPLICACIÓN
<b>COLABORA COORDINA</b>	Coordinación otros asesores = perfil Coordinación otros asesores Berritz Coord otros Berritz o S Educativo Coord otros servicios instituciones Colabora, ayuda, apoya	Nodos referidos a trabajos de coordinación con asesores de su mismo perfil, de su mismo u otro Berritzegune, con instituciones del sistema educativo o fuera de él. Nodos con referencias a ayuda, apoyo o participación con otros profesionales o profesorado.
<b>TRABAJO INSTITUCIONAL</b>	Participar en programas de GV Evalua a terceros para dar cuenta Tareas encomendadas dirección-gv Representación	Nodos referidos a tareas que exigen la participación en trabajos asignados por el departamento de educación, representación del mismo, comisiones de trabajo, elaboración de informes o evaluaciones para el departamento.
<b>TRABAJO PEDAGÓGICO</b>	Impartición de formación <b>Dinamización de seminarios</b> <b>Asesoramiento-Orientación</b> Seguimiento~evaluación 2 Intervención directa <b>Participación en proyectos, comision</b> <b>Elaboración y análisis de materiales</b> <b>Analisis de necesidades~diagnostic 2</b>	Nodos referidos a tareas de intervención pedagógica directa con profesorado de centros, alumnado, centros escolares o zona de trabajo incluyendo asesoramiento, elaboración de materiales, análisis y diagnósticos, etc.
<b>ASESORAMIENTO SEMINARIO</b>	<b>Dinamización de seminarios</b> <b>Asesoramiento-Orientación</b>	Nodos exclusivos sobre tareas de asesoramiento y trabajo con profesorado.
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Gestión administrativa~personal~ed 2 Gestión dirección	Nodos referidos a gestión administrativa, de personal o dirección de centros.

<b>PROPONE</b>	<b>Diseño de propuestas Elaboración de propu,suger,inform</b>	Nodos referidos a la elaboración de y diseño de propuestas o sugerencias.
<b>TRABAJO INSTITUCIONAL</b>	Gestión de programas de formación Gestión de recursos Gestión de demandas	Nodos referidos a la gestión de programas de formación, recursos educativos y demandas de profesorado, centros o zona de trabajo.

En este sentido nos sentimos reflejados con los tres enfoques descritos por Manning y Culluym-Swan (en Denzin y Lincoln, 1994) en los que representa el enfoque narrativo de metodología cualitativa. El primero de ellos nos habla de un análisis cuantitativo de los datos cualitativos atendiendo al grado de repetición de los sucesos, el segundo se basa en la crítica literaria orientada al análisis del lenguaje y a la semiótica utilizada y el tercero considera que la tarea de interpretación del discurso es más importante que el recuento o la repetición estadística de los elementos del lenguaje.

Un ejemplo del proceso de codificación de los documentos se recoge en esta imagen:



Una vez codificados los documentos el programa NUDIST cruza los datos solicitados y genera unos documentos en los que aparecen exclusivamente aquellos item que recogen los nodos. Presentamos a continuación un ejemplo.

Lemas Directores - SIN RESPUESTA.rtf	Página 1 de 13
<p>NMivo revision 1.2.142 <span style="float: right;">Licensee: javier</span></p> <p><b>Project:</b> Datos cualitativos Tesis    <b>User:</b> Administrator    <b>Date:</b> 09/01/2008 - 16:36:53</p> <p style="text-align: center;"><b><u>DOCUMENT CODING REPORT</u></b></p> <p><b>Document:</b> lemasDIRECTORES</p> <p><b>Created:</b> 13/02/2007 - 7:04:07</p> <p><b>Modified:</b> 09/01/2008 - 16:17:40</p> <p><b>Description:</b> Lemas que proponen los directores para definir el perfil</p> <p><b>Note:</b> (3 4) /CONTENIDO/SIN RESPUESTA <i>Passage 1 of 148</i>    Section 0, Para 5, 28 chars.</p> <p><b>5:</b> 001; A01; BAB; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 2 of 148</i>    Section 0, Para 6, 27 chars.</p> <p><b>6:</b> 002; A01; BX; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 3 of 148</i>    Section 0, Para 7, 27 chars.</p> <p><b>7:</b> 003; A01; BY; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 4 of 148</i>    Section 0, Para 8, 27 chars.</p> <p><b>8:</b> 004; A01; BZ; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 5 of 148</i>    Section 0, Para 9, 28 chars.</p> <p><b>9:</b> 005; A01; BAE; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 6 of 148</i>    Section 0, Para 10, 27 chars.</p> <p><b>10:</b> 006; A01; BS; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 7 of 148</i>    Section 0, Para 11, 27 chars.</p> <p><b>11:</b> 007; A01; BT; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 8 of 148</i>    Section 0, Para 12, 27 chars.</p> <p><b>12:</b> 008; A01; BU; SIN RESPUESTA</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p style="margin-left: 20px;"><i>Passage 9 of 148</i>    Section 0, Para 13, 27 chars.</p> <p><b>13:</b> 009; A01; BV; SIN RESPUESTA</p>	

Para facilitar el análisis de todos los perfiles, Berritzegune y Territorios Históricos hemos elaborado dos matrices de análisis en las que hemos podido recoger toda información de manera sintética en colores en función del nodo o nodos observando a ‘golpe de vista’ las tendencias. Veamos las matrices de análisis de datos cualitativos (Las matrices completas se recogen en el anexo 8):

La primera matriz posibilita el análisis de los nodos en función de los perfiles, Berritzegune y Territorio Histórico. Las casillas dobles muestran dos profesionales del mismo perfil en el mismo Berritzegune y las grises muestran ausencia de profesional:

Doc.:

Nodos:

COD	PERFIL	ARABA		BIZKAIA										GIPUZKOA					
		A01	A02	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	G01	G02	G03	G04	G05	G06
		GASTEIZ	GASTEIZ	BILBAO ABANDO 28	BILBAO TXURDIN 17	SESTAO 13	BARAKALD O 12	ORTUELLA 12	BASAURI- GALDAK 13	GETXO 12	LEIOA 13	DURANG O 12	GERNIKA 10	DONOSTIA 29	IRUN 14	EIBAR 14	ORDIZIA 10	ZARAUT Z 10	LASART E 11
BA	Director de Berritzegune																		
BAB	Secretarios-document.																		
BAC	Asesor técnico																		
BB	Asesores de Etapa Infantil Primaria																		
BC	Primaria: Procesos lingüísticos																		
BD	Secundaria: ámbito socio- lingüístico																		
BE	Secundaria: ámbito científico- tecnológico																		
BK	Asesores de NEE Trastorno generales del desarrollo																		
BL	Desarrollo de capacidades de aprendizaje																		
BM	Inserción social																		
BN	Accesibilidad y desarrollo de la comunicación																		
BF	Asesores de programa Normalización lingüística																		
BG	Inglés																		
BH	Diversidad																		
BI	TIC																		

Diseño, planteamiento y metodología del estudio

<b>Asesores de Área</b>		<b>A01</b>	<b>A02</b>	<b>B01</b>	<b>B02</b>	<b>B03</b>	<b>B04</b>	<b>B05</b>	<b>B06</b>	<b>B07</b>	<b>B08</b>	<b>B09</b>	<b>B10</b>	<b>G01</b>	<b>G02</b>	<b>G03</b>	<b>G04</b>	<b>G05</b>	<b>G06</b>
BJ	Educación de adultos																		
BS	Orientación.																		
BT	Lengua vasca y literatura.																		
BU	Lenguas extranjeras (Inglés)																		
BV	Lengua castellana y literatura																		
BW	Ciencias de la naturaleza																		
BX	Ciencias sociales, Geografía e Historia																		
BY	Matemáticas																		
BZ	Tecnología																		
BAA	Música																		
BAD	Plástica y Visual																		
BAE	Educación Física.																		
<b>Respons. de programa</b>		<b>A01</b>	<b>A02</b>	<b>B01</b>	<b>B02</b>	<b>B03</b>	<b>B04</b>	<b>B05</b>	<b>B06</b>	<b>B07</b>	<b>B08</b>	<b>B09</b>	<b>B10</b>	<b>G01</b>	<b>G02</b>	<b>G03</b>	<b>G04</b>	<b>G05</b>	<b>G06</b>
BN	Procesos lingüísticos: normalización lingüística																		
BO	Procesos lingüísticos: inglés																		
BP	Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas																		
BQ	Diversidad																		
BR	Tecnología de la Información y la Comunicación																		
<b>TOTAL:</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

Diseño, planteamiento y metodología del estudio

La segunda matriz posibilita el análisis de las funciones propuestas por el BOPV en función de los diferentes perfiles profesionales de los Berritzegune. Las casillas grises muestran que no ha ese número de funciones para ese perfil:

Doc.: Tareas BOPV

Nodos:

		TAREAS															
COD	PERFIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
BA	Director de Berritzegune																
BAB	Secretarios-document.																
BAC	Asesor técnico																
	<b>Asesores de Etapa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
BB	Infantil Primaria																
BC	Primaria: Procesos lingüísticos																
BD	Secundaria: ámbito socio-lingüístico																
BE	Secundaria: ámbito científico-tecnológico																
	<b>Asesores de NEE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
BK	Trastorno generales del desarrollo																
BL	Desarrollo de capacidades de aprendizaje																
BM	Inserción social																
BN	Accesibilidad y desarrollo de la comunicación																
	<b>Asesores de programa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>			
BF	Normalización lingüística																
BG	Inglés																
BH	Diversidad																
BI	TIC																
BJ	Educación de adultos																
	<b>Asesores de Área</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	
BS	Orientación.																
BT	Lengua vasca y																

Diseño, planteamiento y metodología del estudio

	literatura.																	
BU	Lenguas extranjeras (Inglés)																	
BV	Lengua castellana y literatura																	
BW	Ciencias de la naturaleza																	
BX	Ciencias sociales, Geografía e Historia																	
BY	Matemáticas																	
BZ	Tecnología																	
BAA	Música																	
BAD	Plástica y Visual																	
BAE	Educación Física.																	
	<b>Respons. de programa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>								
BN	Procesos lingüísticos: normalización lingüística																	
BO	Procesos lingüísticos: inglés																	
BP	Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas																	
BQ	Diversidad																	
BR	Tecnología de la Información y la Comunicación																	
<b>TOTAL:</b>	<b>32</b>																	

A continuación mostramos una matriz de análisis completada con los análisis de un nodo por colores:

Diseño, planteamiento y metodología del estudio

Doc.: <u>Com. Org.</u>		Nodos: <u>Viziv Zoma - CENTRO - AREA</u>																			
COD.	PERFIL	ARABA		BIZKAIA										GIPUZKOA							
		A01	A02	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	G01	G02	G03	G04	G05	G06		
		GASTEIZ 26	GASTEIZ 16	BILBAO ABANDO 28	BILBAO TXURDIN 17	SESTAO 13	BARNALEDO 12	ORTUELLA 12	BASAURI- GALDAK 13	GETXO 12	LEIOA 13	DURANGO 12	GERNIKA 10	DONOSTIA 29	IRUN 14	EIBAR 14	ORDIZIA 10	ZARAUZ 10	LASARTE 11		
BA	Director de Berritzegune			AREA			COMO	COMO				COMO		ZOMA	COMO	ZOMA	AREA	ZOMA	AREA	ZOMA	AREA
BAB	Secretarios-document.													AREA							
BAC	Asesor técnico																				
BB	Asesores de Etapa	A01	A02	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	G01	G02	G03	G04	G05	G06		
BC	Infantili				AREA			COMO			AREA			COMO	COMO	AREA		COMO	AREA	ZOMA	AREA
BD	Primaria		AREA	AREA						AREA	AREA			AREA	COMO	COMO	AREA				
BE	Procesos lingüísticos	AREA	AREA			AREA	AREA	COMO	AREA					AREA				AREA			
BF	Secundaria: ámbito socio-lingüístico	COMO								AREA	COMO	COMO		COMO				COMO			
BG	Secundaria: ámbito científico-tecnológico	AREA												COMO	COMO	COMO		COMO		COMO	
BK	Asesores de NEE	A01	A02	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	G01	G02	G03	G04	G05	G06		
BL	Trastorno generales del desarrollo			AREA	AREA	AREA		COMO		AREA				AREA						AREA	
BM	Desarrollo de capacidades de aprendizaje		AREA		AREA	AREA									AREA					COMO	AREA
BN	Inserción social				AREA	AREA				AREA	AREA			AREA						COMO	AREA
BO	Accesibilidad y desarrollo de la comunicación		AREA											AREA						AREA	
BF	Asesores de programa	A01	A02	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	G01	G02	G03	G04	G05	G06		
BG	Normalización lingüística		AREA	AREA	AREA			AREA	AREA	AREA	AREA			AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA
BH	Inglés	AREA																			
BI	Diversidad	AREA	COMO	AREA	AREA	AREA		COMO	AREA	AREA	AREA			AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA
BJ	TIC	AREA	COMO	AREA	AREA	AREA				AREA				AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA
BJ	Educación de adultos	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA								AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA	AREA
BS	Asesores de Área	A01	A02	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	G01	G02	G03	G04	G05	G06		
BT	Orientación.													AREA			AREA				
BU	Lengua vasca y literatura.	AREA												AREA							
BV	Lenguas extranjeras (inglés)													AREA							
BW	Lengua castellana y literatura	AREA												AREA							
BX	Ciencias de la naturaleza	AREA												AREA							
BY	Ciencias sociales, Geografía e Historia	AREA												AREA							
BZ	Matemáticas													AREA							
BAA	Tecnología													AREA							
BAB	Música													AREA							
BAD	Plástica y Visual													AREA							
BAE	Educación Física													AREA							
BN	Respons. de programa	A01	A02	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	G01	G02	G03	G04	G05	G06		
BO	Procesos lingüísticos: normalización lingüística	COMO																			
BP	Procesos lingüísticos: inglés																				
BQ	Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas																				
BR	Diversidad	AREA		AREA										COMO							
BR	Tecnología de la Información y la Comunicación																				
TOTAL:		32		26	16	28	7	13	12	12	13	12	13	12	14	14	10	10	10	11	

Estas matrices las hemos resumido en tablas en las que se puede ver en función de los nodos y de los perfiles las respuestas de los profesionales. Presentamos un par de ejemplos a continuación

**VISIÓN**

Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Director BA	(2)				
Bizkaia (10)	Director BA	(10)	1			
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)	2			
<b>TOTAL</b>		<b>(18)</b>	<b>3</b>			

**INTEGRA VALORES**

PERFIL	TOTAL Nº de tareas PERFIL	Tareas Integra Valores
<b>Director Berritzegune</b> Perfil: BA	<b>10</b>	
<b>Asesores de Etapa</b> Perfiles: BB, BC, BD, BE	<b>16</b>	1
<b>Responsables de Programa</b> Perfiles: BN, BO, BP, BQ, BR	<b>9</b>	1
<b>Asesores de Programa</b> Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ	<b>13</b>	1
<b>Asesores de Área</b> Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE	<b>15</b>	1
<b>Asesores de NEE</b> Perfiles: BK, BL, BM, BN	<b>16</b>	1
<b>Secretarios-Documentalista</b> Perfil: BAB	<b>5</b>	
<b>Asesor Técnico</b> Perfil: BAC	<b>8</b>	
<b>TOTAL:</b>	<b>92</b>	<b>5</b>

Con estos resúmenes hemos realizado dos análisis que presentamos a continuación.  
 NOTA: Los análisis llevan el número de análisis con el que se realiza la presentación de datos en el siguiente capítulo. Por pueden aparecer con otro orden.

**1) Lectura cualitativa de las funciones exigidas al perfil en el BOPV.**

**8) Análisis de la visión mostrada en los lemas que proponen para definir su perfil profesional y en las nuevas funciones que proponen los profesionales y los directores para el perfil.**

**Objetivo:** Describir la visión con la realizan los profesionales la tarea para especificar el impacto esperado de las tareas realizada y asociarlo al concepción de asesoría consecuente.

**Análisis mixto:** nodos simples (Node lookup).

**Nodos:** Visión ZONA  
 Visión CENTRO  
 Visión ÁREA

**9) análisis de datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados inducidos desde los lemas que proponen para definir su perfil profesional y desde las nuevas funciones que proponen los profesionales y los directores para el perfil.**

**Objetivo:** Describir modelos y tendencias en la función asesora de los profesionales desde los lemas que proponen para definir su perfil profesional y desde las nuevas funciones que proponen los profesionales y los directores para cada perfil.

**Análisis mixto:** nodos simples (Node lookup) y nodos cruzados (Boolean search)

**Nodos:** Formación propia  
 Innovación Investigación  
 Integrar valores  
 Servir de referente  
 Sistematizar el trabajo  
 SIN RESPUESTA OTROS

**Grupos de nodos** Colabora coordina  
 Trabajo institucional  
 Trabajo pedagógico  
 Asesoramiento seminario  
 Gestión administrativa

Propone  
Trabajo institucional

#### **4.5.4 Presentación y análisis de datos**

---

El capítulo 5º, el siguiente, está dedicado a presentar los datos ordenados por perfil y a su posterior análisis. En la introducción del capítulo 5º expondremos con más detalle el orden de los datos así como un cuadro guía que servirá de índice de presentación

##### **a) Presentación de los datos del perfil:**

0. Muestra.
1. Presentación de las especificaciones del puesto de trabajo del perfil según el Decreto 26/2001 de 13 de Febrero del BOPV.
2. Presentación de las tareas asignadas según la Orden de 27 de Marzo de 2001 del BOPV.
3. Lectura cualitativa de las funciones prevista por el BOPV desde aquellos nodos, o categorías de análisis, que nos han parecido cruciales a la hora de definir un perfil de asesor de un servicio de apoyo externo y que han sido presentados en el capítulo 4º.
4. Presentación de los datos sociales de los profesionales.
5. Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista.
6. Presentación de los resultados desde la valoración cuantitativa que los profesionales hacen sobre sus propias tareas.
7. Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración cuantitativa que los profesionales hacen de sus propias tareas.
8. Presentación por Territorio Histórico de la visión mostrada en los lemas que proponen para definir su perfil profesional y en las nuevas funciones que proponen los profesionales y los directores para el perfil.
9. Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados inducidos desde los lemas que proponen para definir su perfil profesional y desde las nuevas funciones que proponen los profesionales y los directores para el perfil.

10. Presentación de los datos de la valoración que los directores hacen sobre las tareas de los profesionales.

#### **b) Análisis de los datos del perfil:**

Interpretación y explicación de los datos de cada perfil para su posterior elaboración de conclusiones.

### **4.6. CRITERIOS DE CALIDAD DEL ESTUDIO.**

Presentamos a continuación en este apartado algunos en criterios que, a nuestro entender, pueden dotar fiabilidad y validez este estudio. Como hemos intentado explicar en el apartado anterior hemos trabajado con datos cuantitativos y cualitativos y, a su vez, hemos realizado también lecturas cualitativas de los datos cuantitativos intentando evaluar unos perfiles profesionales desde la descripción que hacer los propios implicados.

Han quedado atrás tiempos en los que la utilización de unos métodos concretos de investigación suponían la adscripción a paradigmas científicos estancos. De hecho no deberíamos confundir método con paradigma y la utilización de un método u otro no afilia la investigación a uno u otro paradigma. En esta línea Guba (1985, p.150) comenta que *“Los racionalistas han preferido métodos cuantitativos, mientras que los naturalistas han preferido métodos cualitativos. Esta preposición es tan intensa que el conflicto entre los dos paradigmas se ha confundido con frecuencia con el conflicto entre métodos cuantitativos y cualitativos. (..) Pero, por supuesto, estas dos dimensiones son ortogonales; no hay razón intrínseca por la que ambos paradigmas no puedan acomodarse y ser desarrollados por ambas metodologías.”*

*“Entre los paradigmas que se han utilizado en apoyo a la investigación disciplinada, el racionalista y el naturalista ocupan un lugar preferente. No hay base para elegir uno de estos paradigmas sobre el otro, en todas y cada una de las situaciones de investigación. Cada paradigma descansa sobre ciertos supuestos que se deben comprobar en el contexto de su aplicación. Así como es adecuado seleccionar aquella estadística analítica, cuyos supuestos se acomodan mejor a una serie de datos, es adecuado seleccionar el paradigma cuyos supuestos se acomodan mejor al fenómeno que se está investigando. Los métodos particulares se pueden usar en apoyo de un (o cualquier) paradigma.”* (1985, p.149)

La superación del debate cuantitativo versus cualitativo por una parte y, por otra, el desarrollo y teorización de los métodos de investigación etnográficos nos llevan a pensar que los criterios de calidad de una investigación en general, y de ésta en particular, pueden estar cercanos a nuevos criterios emergentes basados en perspectivas postmodernas de la investigación en ciencias sociales. Olabuenaga (1996, p.93) afirma que *“los propios investigadores cualitativos son los críticos más radicales de estas metodologías. Muchos de ellos suscitan la problemática de la objetividad, el riesgo ideológico, del sesgo y del etnocentrismo para poner en duda la posibilidad de construir una metodología científica de garantía que alcance los objetivos propuestos. Las posiciones varían desde quienes admiten sin reservas la posibilidad real de ofrecer garantía total de calidad hasta quienes las niegan rotundamente, el mismo respeto a la metodología cuantitativa que a la cualitativa”*

Algunos de estos criterios emergentes han sido sistematizados y propuestos por Denzin y Lincoln (1995 y 2000) entre otros:

- *La comunidad como árbitro de la calidad.* De manera que en la medida en que el trabajo es reconocido por la comunidad científica se valida la propia investigación.
- *Dar voz.* Conociendo no sólo lo que la persona dice, sino también los detalles de la situación de quién habla, para que nos permita conocer mejor qué quiere decir, cómo lo dice... etc.
- *Subjetividad crítica.* Que facilita la comprensión y la representación de la realidad que hace el investigador, y permite comprender los intentos que éste hace por transformar la realidad.
- *Perspectiva epistemológica.* Desde la cual se acepta que cualquier texto es parcial y sesgado desde una visión particularista. Es necesario el reconocimiento de la parcialidad y subjetividad del autor.
- *Reciprocidad.* A través del cual los resultados de la investigación son presentados a los propios sujetos de investigación que validan las conclusiones.
- *Sacredness.* Que hace referencia a la conciencia social de los investigadores con respecto a las consecuencias de la investigación científica, sobre todo en términos de respeto por las personas investigadas.

- *Compartir privilegios.* La implicación de los investigadores con la realidad de las personas investigadas debe llevar a estos a compartir los beneficios que a través de esta se logran.

También Sandin (2000, p.235) citando a Elliot (1999) explica algunas directrices para que tanto las investigaciones cuantitativas y como cualitativas que pueden ser una muestra de calidad de una investigación:

- “1. *La explicitación del objetivo y del contexto científico.*
- 2. *Métodos apropiados.*
- 3. *Respeto hacia las personas participantes.*
- 4. *Especificación sobre los métodos.*
- 5. *Discusión apropiada.*
- 6. *Claridad de la presentación.*
- 7. *Contribución al conocimiento”.*

Pero quizá sea Guba (1985, p.153) quien propone unos criterios más clarificadores que faciliten la aceptación de una investigación cuando habla de “*CREDIBILIDAD*” y cuando compara los términos que utilizan los paradigmas racionalistas con los que se pueden usar desde el paradigma naturalista en base a cuatro aspectos: Valor de verdad, aplicabilidad, consistencia y neutralidad. Veamos la comparativa en una tabla:

<b>Términos Racionalistas y Naturalistas, apropiados para los cuatro aspectos de credibilidad</b>		
<b>Aspecto</b>	<b>Término científico</b>	<b>Término Naturalista</b>
<b>Valor de verdad</b>	<i>Validez interna</i>	<i>Credibilidad</i>
<b>Aplicabilidad</b>	<i>Validez externa, generalizabilidad</i>	<i>Transferibilidad</i>
<b>Consistencia</b>	<i>Fiabilidad</i>	<i>Dependencia</i>
<b>Neutralidad</b>	<i>Objetividad</i>	<i>Confirmabilidad</i>

Visto esto expondremos a continuación algunos de criterios que señalamos como indicadores de calidad de esta investigación:

1. Desde el comienzo de la investigación, desde el primer diseño, se plantearon las necesidades a las que respondía el estudio. Una demanda del Sistema Educativo al cual respondemos desde el planteamiento recogido en los objetivos de la tesis.

2. El propio diseño ha ido evolucionando con el avance de la investigación, han ido apareciendo nuevas áreas y nuevos objetivos de trabajo para irse ajustando mejor a la realidad.
3. El marco teórico que sustenta esta investigación presenta sucintamente el panorama científico del área que nos ocupa pero dando a conocer la propia cosmovisión del autor con respecto a los aspectos más importantes de la tesis lo que muestra las gafas con las que miramos a la realidad, para tratar de comprenderla y transformarla.
4. Los propios sujetos de estudio, los profesionales de los Berritzegune, son los que dan su opinión respecto a aquellos aspectos que deseamos conocer. Esta opinión, que es respetada, nos sirve para interpretar el modelo de intervención de estos profesionales y de sus centros ya que este estudio tiene intención de intervenir en la realidad visibilizando los perfiles profesionales, sus diferentes prácticas y aportando propuestas que se concretarán al final del estudio.
5. Los instrumentos de recogida de información (cuestionarios) son los que nos posibilitaron recoger la opinión de todos los profesionales en un corto periodo de tiempo. Queda abierta la posibilidad, una vez finalizado este estudio, de continuar con otro tipo de recogida de información que posibilite otras líneas de investigación complementarias o paralelas (grupos de discusión, seminarios de trabajo, etcétera).
6. El tratamiento de los datos cuantitativos está realizado desde la intención de mostrar un retrato de la realidad, no necesariamente extrapolable a otras realidades. Hemos pretendido comprender, con respeto, las circunstancias que hemos estudiado con el objetivo de mejorarla, no de sacar conclusiones generalizables.
7. El tratamiento de los datos cualitativos se ha realizado desde la interpretación de los textos de los profesionales encuestados en base a nuestra experiencia en el terreno de asesoría y el trabajo que hemos venido desarrollando en formación de profesorado en muchos casos junto a los profesionales que hemos estudiado. Haremos llegar nuestro estudio y nuestras conclusiones a ellos.
8. Los datos cualitativos pretenden contrastar y completar la información de los datos cuantitativos y profundizar en aquellos aspectos a los que no se puede llegar desde un cuestionario cerrado.
9. Hemos intentado respetar al máximo la labor de estos profesionales intentando comprender la visión de la realidad que nos describen y hemos pretendido aprender de aquellas prácticas profesionales que nos muestran.



# PARTE II

## CAPÍTULO 5 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

---



## **CAPÍTULO 5**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

---

#### **5.0 Introducción al capítulo.**

En este capítulo vamos a presentar y a analizar los datos recogidos y tratados según hemos explicado en el capítulo 4º “*Diseño, planteamiento y metodología del estudio*”.

Es nuestra intención hacer una presentación ordenada que facilite la lectura y el posterior análisis de la información para la elaboración de conclusiones. En algunos de los casos, para mayor información, remitimos al lector a los anexos donde se podrá encontrar el total de los cuestionarios completados por los profesionales así como los análisis estadísticos y cualitativos completos junto con los documentos resultantes de ellos.

Somos conscientes del volumen de información que supone esta presentación así que resumiremos brevemente la estructura y contenido del capítulo 5º. Para facilitar este trabajo hemos incluido al inicio una tabla denominada “*CUADRO RESUMEN DE LOS ANÁLISIS*” que presenta una síntesis de todos los análisis y que reproduciremos, a modo de miniatura-guía, al inicio de cada nuevo apartado señalando en gris aquel análisis al que pertenecen los datos que pasamos a presentar. Este cuadro resumen recoge aquellos análisis cuantitativos y cualitativos que hacen referencia a perfil profesional, Berritzegune, Territorio Histórico y Boletín Oficial del País Vasco.

De esta manera analizaremos por separado cada grupo de profesionales:

- Directores
- Asesores de Etapa
- Responsables de Programa
- Asesores de Programa
- Asesores de Área
- Asesores de Necesidades Educativas Especiales
- Secretarios-Documentalistas
- Asesores-Técnicos

Con el siguiente esquema:

---

#### **a) Presentación de los datos del perfil:**

0. Muestra.
1. Especificaciones del puesto de trabajo del perfil, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas.
  - Especificaciones del puesto de trabajo según el Decreto 26/2001 de 13 de Febrero del BOPV.

- Recogida literal de las funciones del perfil según la Orden de 27 de Marzo de 2001 del BOPV.
  - Lectura cualitativa de las funciones prevista por el BOPV desde aquellos nodos, o categorías de análisis, que nos han parecido cruciales a la hora de definir un perfil de asesor de un servicio de apoyo externo y que han sido presentados en el capítulo 4º.
2. Presentación de los datos sociales de los profesionales: sumatorio y medias.
    - Edad, sexo, formación, experiencia laboral...
  3. Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista.
    - Valoración cuantitativa (0-5) de una serie contenidos de formación previa de acceso y aptitudes en su puesto de trabajo
  4. Presentación de los resultados desde la valoración cuantitativa que los profesionales hacen sobre sus propias tareas:
    1. Tareas prevista por el BOPV para el perfil más y menos valoras en cuanto a:
      - su realización,
      - porcentaje de tiempo de dedicación sobre el total,
      - importancia y
      - eficiencia de cumplimiento.
    2. Tareas agrupadas por el programa SPSS según las preferencias del grupo de profesionales en función de su similitud de realización, de mayor a menor.
    3. Se comprueba si los integrantes de un grupo de profesionales pero con un perfil diferenciado ocupan el tiempo en el mismo tipo de tareas.
  5. Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración cuantitativa que los profesionales hacen de sus propias tareas.
    - Se comprueba si dentro de este grupo de profesionales hay algún tipo de diferencia en función de su Territorio Histórico de origen: Bizkaia, Araba o Gipuzkoa.
  6. Presentación por Territorio Histórico de la visión mostrada en los lemas que proponen para definir su perfil profesional y en las nuevas funciones que proponen los profesionales y los directores para el perfil.
    - Se comprueba la visión que tiene este grupo de profesionales al realizar las tareas:
      - Visión de zona (ámbito de actuación del Berritzegune).
      - Visión de centro (centro escolar)

- Visión de área (área, contenido de trabajo, caso concreto..)
  - Las valoraciones aparecen reflejadas de la siguiente manera:
    - LEMAS ASESORES (datos en cursiva)
    - NUEVAS TAREAS ASESORES (datos en negrita)
    - LEMAS DIRECTORES (datos en cursiva)
    - NUEVAS TAREAS DIRECTORES (datos en negrita)
7. Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados inducidos desde los lemas que proponen para definir su perfil profesional y desde las nuevas funciones que proponen los profesionales y los directores para el perfil. Adjuntamos las respuestas abiertas de los profesionales.
- Los nodos o categorías de análisis son los siguientes:
    - Tipo de visión.
    - Trabajo pedagógico.
    - Servir de referente.
    - Colabora / Coordina.
    - Formación previa necesaria.
    - Gestión de demandas, recursos, formación.
    - Innova / Investiga.
    - Trabajo institucional.
8. Presentación de los datos de la valoración que los directores hacen sobre las tareas de los profesionales.
- Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.
  - Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

**b) Análisis de los datos del perfil:**

Interpretación y explicación de los datos de cada perfil para su posterior elaboración de conclusiones.

**CUADRO RESUMEN DE LOS ANÁLISIS:**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.</p> <p>Comprobar si el personal del berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	<p>Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores</p> <p>Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados.</p>
Berritzegune					
Territorio Histórico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficiencia).		
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV	

## 5.1 Presentación y análisis de los datos por perfiles.

### 5.1.1. DIRECTORES

Perfil: BA

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

#### DIRECTORES Perfil: BA

1

1  
Especificaciones del puesto, tareas  
asignadas por el bopv y  
análisis cualitativo de las mismas

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (personas de área, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles correspondencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significación común a esos grupos de tareas.  Comparar el personal del Berritzegune que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, le dedican también los directores.  Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Termino Histórico			Seleccionar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).	
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

MUESTRA:

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
Director de Berritzegune	BA	18	18	

BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero  
Especificaciones del perfil:

Perfil lingüístico	Titulación	Experiencia	Grupo
2 vencido	Titulación Superior	En funciones directivas o similares: 3 años	A/B

BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001  
Tareas del Perfil:

- Tarea 01 Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa
- Tarea 02 Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore

- Tarea 03 Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente
- Tarea 04 Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten
- Tarea 05 Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos
- Tarea 06 Convocar y presidir el Claustro, establecer el orden del día, informar sobre su gestión y recoger las propuestas que se presenten
- Tarea 07 Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune
- Tarea 08 Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los centros escolares a través de los/as Directores/as de zona
- Tarea 09 Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros
- Tarea 10 Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona

**BOPV: Análisis  
de las tareas del perfil:**

Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Zona / Centro /Área	<b>10</b>	3		
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	<b>10</b>	3		
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro /Área	<b>10</b>			
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro /Área	<b>10</b>	3		
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Gestión demandas, recursos, formación/Visión Zona/Centro/Área	<b>10</b>	3		

Presentación y análisis de datos

<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
<b>Propone/Visión Zona/Centro/Área</b>	<b>10</b>	3		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
<b>Integra valores</b>	<b>10</b>			
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
<b>Innova / Investiga</b>	<b>10</b>		2	
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
<b>Trabajo institucional</b>	<b>10</b>		1	
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
<b>Sistematización del trabajo</b>	<b>10</b>			

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

DIRECTORES

Perfil: BA

2

Presentación de los datos sociales de los profesionales

	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Datos sociales	Visión de los profesionales Competencias y saberes Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los cuestionarios	Competencias y saberes necesarios para el perfil desde su punto de vista Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar el personal del cuestionario, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo docentes de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, se detectan también los docentes.	Análisis de la visión mostrada en los ítems y nuevas tendencias propuestas por los profesores y los directores
Temática histórica		Declarar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (¿en todos los territorios valen de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia).		
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

DATOS SOCIALES

Edad			Sexo	
30-39	30-39	1		
40-49	40-49	15	Hombre	7
50-59	50-59	1	Mujer	9
Total	Total	17	Total	16

DATOS ACADÉMICOS

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)
Si	12	1982
No	2	
Total:	14	

Licenciado		Año Licenciatura (Media)
Si	13	1985
No	13	
Total	13	

Licenciatura

Psico-Peda	6
Otras Áreas	7
Total:	13

DATOS LABORALES

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP	22	1.76	3.61	2.21
Prof ESO - Bach.	11	3.16	8.16	1.00
Equ. Direc.	27	6.37	2.83	2.58
Antiguos Servicios de apoyo.	16	1.13	7.75	10.00
Inspección				
Admón.. Educativa	3		6.00	
Otros				

Permanencia en Puesto (Media Cursos) | 3.06

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**DIRECTORES**

Perfil: BA

**3**

**Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Bembaguna	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área, y que más y menos se realizan y trata de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del bembaguna, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo seleccionan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores
	Tiempo máximo Bembaguna		Dar a conocer posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios varían de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		
BCPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

Formación Previa	Media
Idiomas	<b>2.94</b>
Dinámica de grupos	<b>4.59</b>
Informática	<b>3.71</b>
Contenidos Curriculares	<b>2.82</b>
Relaciones Interpersonales	<b>4.94</b>
Construcción de proyectos	<b>4.29</b>
Creación materiales didácticos	<b>2.59</b>
Organización grupos humanos	<b>4.94</b>
Educación	<b>4.36</b>
Evaluación y seg. Procesos	<b>4.76</b>
Transversalidad	<b>3.41</b>
Coord.. nota reuniones	<b>4.06</b>
Pensamiento complejo	<b>4.09</b>
Aptitud	Media
Escribir	<b>4.29</b>
Hablar	<b>4.59</b>
Trabajo en equipo	<b>5.00</b>
Organizar tareas	<b>4.71</b>
Transf.. necesidad en proyectos	<b>4.59</b>
Liderazgo personal	<b>4.65</b>
Visión estratégica	<b>4.76</b>
Riesgo. creación cultural	<b>3.65</b>
Escucha	<b>4.76</b>
Amistad	<b>3.13</b>
Equidad	<b>4.29</b>
Cooperación	<b>4.71</b>
Adaptación a situaciones	<b>4.59</b>
Trabajo individual	<b>3.71</b>
Diálogo	<b>4.82</b>
Dejarse guiar	<b>3.23</b>

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**DIRECTORES**  
Perfil: BA

4

**Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Compellen que y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (conocimiento de área...) que más y menos se realizan y lugar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar el personal del Berritzegune que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo acciones de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada área han observado los profesionales de cada perfil. Se deben también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegune					
Territorio histórico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		
EDUV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el GDUV.

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

Tareas **MÁS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 4	Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten
Tarea 10	Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona
Tarea 1	Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa
Tarea 6	Convocar y presidir el Claustro, establecer el orden del día, informar sobre su gestión y recoger las propuestas que se presenten

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 10	Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona
Tarea 4	Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten
Tarea 9	Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros
Tarea 1	Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 4	Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten
Tarea 10	Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona
Tarea 8	Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los centros escolares a través de los/as Directores/as de zona
Tarea 1	Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 4	Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten
Tarea 10	Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona
Tarea 9	Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros
Tarea 6	Convocar y presidir el Claustro, establecer el orden del día, informar sobre su gestión y recoger las propuestas que se presenten

Tareas **MENOS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 5	Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos
Tarea 3	Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente
Tarea 8	Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los centros escolares a través de los/as Directores/as de zona
Tarea 2	Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 7	Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune
Tarea 3	Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente
Tarea 5	Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos
Tarea 2	Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 3	Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente
Tarea 7	Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos

**Presentación y análisis de datos**

	y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune
Tarea 5	Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos
Tarea 2	Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 7	Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune
Tarea 3	Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente
Tarea 1	Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa
Tarea 2	Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore
Tarea 8	Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los centros escolares a través de los/as Directores/as de zona

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

GRUPO DE TAREAS	Tarea	Descripción de la tarea <b>REALIZACIÓN</b>
<b>1</b>	Tarea 2	Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore
	Tarea 5	Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos
	Tarea 6	Convocar y presidir el Claustro, establecer el orden del día, informar sobre su gestión y recoger las propuestas que se presenten
	Tarea 8	Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los centros escolares a través de los/as Directores/as de zona
	Tarea 9	Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros
	Tarea 10	Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los centros escolares de la zona
<b>2</b>	Tarea 3	Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente
	Tarea 4	Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten
<b>3</b>	Tarea 1	Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa
	Tarea 7	Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

---

Este análisis no es posible porque es una categoría sin perfiles diferenciados.

**DIRECTORES**

Perfil: BA

**5**

**Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración que los profesionales hacen de sus propias tareas**

ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Datos sociales	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas

Perfil	Berritzegune	Territorio histórico	EUPV
<p>Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune</p> <p>Completar clave y saberse necesario para su perfil desde su punto de vista</p>	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (accesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y haber de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.</p> <p>Detectar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro a esos grupos de tareas.</p> <p>Comprobar al personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo accesoros de área) y que tienen perfiles diferenciados, si a lo largo del tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferenciar que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo deberían también los directores.</p> <p>Análisis de la visión mostrada en los mapas y nuevos formatos pignositas por los profesionales y los directores.</p> <p>Análisis cualitativo en función de los datos abiertos.</p>	<p>Debería haber posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).</p> <p>Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el EUPV.</p>

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

REALIZACIÓN					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 1	Álava	5.00	5	5	Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa
	Vizcaya	5.00	5	5	
	Guipúzcoa	4.17	4	5	

PORCENTAJE					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 3	Álava				Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente
	Vizcaya	8.5000	5.00	15.00	
	Guipúzcoa	4.5833	2.00	10.00	
Tarea 5	Álava				Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos
	Vizcaya	5.3750	4.00	7.00	
	Guipuzkoa	9.1667	3.00	15.00	

IMPORTANCIA					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 9	Álava	3.00	3	3	Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros
	Vizcaya	4.67	4	5	
	Guipúzcoa	4.67	4	5	

EFICIENCIA no hay datos significativos					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea	Álava				
	Vizcaya				
	Guipúzcoa				

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**DIRECTORES**  
Perfil: BA

**6**

**Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias individuales en función de sus respuestas abiertas	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los territorios de los Berritzegunak	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado según a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegunak, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo dicen también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de estos simples y nodos enriquecidos.
		Diferencias posibles detectadas en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios cubren de la misma manera las tareas tanto en realización, como en promoción y eficacia).			
BCPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Director BA	(2)			
Bizkaia (10)	Director BA	(10)		3	1
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)	4+1	3	1
TOTAL		(18)	5	6	2

Documento:	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Director BA	(2)			2
Bizkaia (10)	Director BA	(10)			4
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)			
TOTAL		(18)			6

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

DIRECTORES

Perfil: BA

7

Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegun *	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (estructura de áreas de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del Berritzegun, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los textos y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegun					Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados.
Temática Histórica			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valían de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).		
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Servir de Referente				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Director BA	(2)	1			
Bizkaia (10)	Director BA	(10)				
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)				
		<b>TOTAL</b>	<b>(18)</b>	<b>1</b>		

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Colabora / Coordina				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Director BA	(2)				
Bizkaia (10)	Director BA	(10)	1			
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)	2			
		<b>TOTAL</b>	<b>(18)</b>	<b>3</b>		

Documentos:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodo analizado:	Formación Previa	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Gestión demandas, recursos, formación					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Director BA	(2)				
Bizkaia (10)	Director BA	(10)	2			
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)	2			
TOTAL		(18)	4			

Documentos:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Innova / Investiga					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Director BA	(2)				
Bizkaia (10)	Director BA	(10)	1	1		
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)	1	1		
TOTAL		(18)	4			

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo Institucional					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Director BA	(2)				
Bizkaia (10)	Director BA	(10)	1			
Gipuzkoa (6)	Director BA	(6)	2			
TOTAL		(18)	3			

Presentación y análisis de datos

BE	Perfil	LEMA ASESOR
G01	BA	<p>Acompañando-liderando equipo (s) de apoyo externo a la escuela de carácter zonal (Donostia) en procesos de formación e innovación educativa con centros (y profesoras) de Educación no universitaria de San Sebastián, enmarcados (los procesos) desde varios programas (Diversidad-Convivencia, Normalización, Inglés, Proyecto Integrado de Lenguas, TIC educativas...) que buscan activar y mejorar los proyectos educativos de cada contexto (de centro ó zonal) en su respuesta educativa hacia una Escuela Integradora-Inclusiva. Años 2000: Una odisea zonal.</p> <p>Una odisea territorial-virtual: Acompañando (¿) equipo (s) de apoyo territorial a procesos de formación e innovación con Berritzegunes zonales de Guipúzcoa, conectados (los procesos) con Programas activados por el Departamento y las necesidades de gestión de la Dirección de Innovación Educativa. La necesidad de articular figuras y perfiles en múltiples dimensiones (Comunidad-Territorio-Zona-Centro-Profesor/a)</p> <p>Una odisea incompleta: haciendo surf entre el liderazgo interior, el externo en programas de innovación, y la formación específica a equipos directivos (Calidad en la gestión, Formación específica (rol));</p> <p>Una odisea complicada: haciendo surf directivo entre dos equipos de ámbito diferente (zonal y territorial -¿?-)</p>
G05	BA	<p>Intentar aunar esfuerzos y hacer de catalizador en aras de una mejora e innovación educativa entre las directrices del Departamento, la zona y los componentes del Berritzegune</p>
G02	BA	<p>"Berritzeguneak egin beharreko proiektua amankomun bateko dinamizatzaile, suspertzaile eta bateratzailea izan (ZER), ikastetxeetan aholkularitza emateko, prestakuntza eskaintzeko eta berrikuntza sustatzeko (ZERTARAKO), ikastetxeetako eskaerak kontutan hartuz eta Hezkuntza Sailaren lehentasunezko programak bultzatuz" (ZERTAN)</p>
G03	BA	<p>Berritzeguneko taldearen dinamizazioa eskualdeko ikastetxeen eskaerak eta Departamentuaren lehentasunak kontutan hartuz. Zuzendarien prestakuntza mintegien bidez eta antolaketa ereduak landu ikastetxeetan. Zenbait gairen kudeaketa Bparekin eta idazkari dokumentalistarekin batera.</p>
B01	BA	<p>"DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE AYUDA A EQUIPOS DOCENTES"</p>
B02	BA	<p>Chica para todo.</p>
B04	BA	<p>Cohesión del equipo para lograr credibilidad. Dinamismo, eficacia y espíritu positivo para transmitir reconocimiento y ánimo para formarse e innovar.</p> <p>Presencia continuada en los centros para situar correctamente las ayudas y las propuestas</p>
B09	BA	<p>Aholkulari talde baten dinamizatzailea ikastetxeetako eta Departamentuaren beharrezan inguran</p>
G06	BA	<p>Berritzegunea erakunde bezala dinamizatu, taldekideen arteko lankidetzeta eta koordinazioa sustatu, erakunde bezala ezarri ditugun helburuak jomuga direlarik eta bailararen bereizgarri eta beharrak aintzat hartuz</p>
B03	BA	<p>"No hay viento favorable para el que no sabe a donde va"</p> <p>"Ver lo invisible para hacer lo imposible"</p>
B05	BA	<p>Facilitador de Dinámicas hacia el exterior e interior del Berritzegune que posibiliten y mejoren el trabajo con y en centros</p>
B07	BA	<p>Equipo, mejora, muchas ganas y mucho humor</p>

**Presentación y análisis de datos**

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS ASESORES
B03	BA	Favorecedor de redes entre Centros e Instituciones Más Investigación en la Innovación Gestión para el Cambio
G06	BA	Zerbitzuaren ebaluazioa eta hobekuntza sustatu, prozesuak berraztertu eta optimizatuz Bailaran eta ikastetxeetan kide ezberdinen eskuartzeak koordinatu eta koherentzia zaindu. Berritzegunearen epe luzeko zein erdi eperako helburuak argitu, konpartitu eta beregana daitezen ahalegindu. Berritzeguneko kideen artean talde lana , lankidetzeta eta proiektu komuna sustatu

BE	Perfil	LEMAS DIRECTORES
A01	BA	Debería ser el “alma mater” del Berritzegune, de manera que consiga la implicación y dedicación entusiasta de todos sus miembros de cara a conseguir los objetivos comunes marcados
A02	BA	Debería ser el “alma mater” del Berritzegune, de manera que consiga la implicación y dedicación entusiasta de todos sus miembros de cara a conseguir los objetivos comunes marcados
B10	BA	SER LIDER, BUEN COMUNICADOR Y FORMADOR DE EQUIPOS
B03	BA	SER LIDER, BUEN COMUNICADOR Y FORMADOR DE EQUIPOS
B05	BA	SER LIDER, BUEN COMUNICADOR Y FORMADOR DE EQUIPOS
B07	BA	SER LIDER, BUEN COMUNICADOR Y FORMADOR DE EQUIPOS

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**DIRECTORES**  
Perfil: BA

8

**Presentación de los datos de la valoración que los directores hacen sobre las tareas de los profesionales**

	ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
	Datos sociales	Competencias y saberes				
Perfil	Distribución de los datos sociales de los profesionales de los puestos de los directores	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (casos de etapa, de área...) que más y menos se realizan y buscar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar si el personal del barbitoloma, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los ítems y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de todos simples y nodos cruzados.
Entrevista						
Tiempo histórico			Diferencias posibles dimensionar en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios se dan de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentajes, importancia y eficacia).			
BUPV						Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BUPV.

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

Este análisis no es posible porque es una categoría sin perfiles diferenciados y los directores no han opinado sobre este perfil.

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

Este análisis no es posible porque es una categoría sin perfiles diferenciados y los directores no han opinado sobre este perfil.

**b) ANÁLISIS DE LOS DATOS**

**DIRECTORES**  
Perfil: BA

**Análisis de los datos**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			
Descripción de los datos sociológicos de los profesionales de los Berritzegune  Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (divisiones de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asignados de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los literarios y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo o en función de nodos simples y nodos cruzados.
Berritzegune				
Titulación Habida		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, comentario, importancia y eficacia).		
BOIV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOIV.

**REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL**

Nos encontramos con el perfil encargado de la gestión del Berritzegune. Todos los Directores de Berritzegune (18) han contestado la encuesta de valoración del perfil y además la de valoración de los perfiles que dirige en su centro.

Los requisitos de acceso al puesto de trabajo son Perfil Lingüístico 2 vencido, titulación superior, sin especificar, experiencia en funciones directivas de 3 años y pertenencia al grupo A o B

Las funciones previstas para este perfil piden acciones a nivel de zona en general, le pide una gestión global de su gestión y del trabajo pedagógico y de innovación.

**DATOS SOCIALES**

La mayoría, casi todos, están entre los 40 y 49 años. De los que han señalado el sexo 9 son mujeres y 7 hombres. Casi todos tienen el título de maestro y todos tienen licenciatura, la mitad psicopedagógica y la mitad otro tipo de licenciatura.

Han trabajado en todas las etapas del sistema educativo y sólo tres en la administración educativa, ninguno en la inspección. Han pertenecido mayoritariamente a equipos directivos y puestos de responsabilidad en centros escolares.

Han estado una media de 3.0 años por puesto de trabajo.

**COMPETENCIAS Y SABERES**

En la formación previa dan **menos importancia a los idiomas y a la formación en contenidos curriculares y la puntuación más alta a la formación en dinámica de**

***grupos, relaciones interpersonales, organización de grupos humanos y a la evaluación y seguimiento de proyectos.***

En las aptitudes necesarias para el puesto de trabajo, ***la puntuación más baja***, aun siendo buena la valoración, es para ***aptitud de amistad y para dejarse guiar. La puntuación más alta es la aptitud para trabajar en equipo, para el diálogo, la visión estratégica, la cooperación y organizar tareas.***

### **VALORACIÓN DE LAS TAREAS**

Los directores de los Berritzegune han mostrado mayor valoración sobre las tareas referidas a la dirección de su centro y sus órganos de gobierno, también consideran en las tareas más valoradas la respuesta a demandas de los centros de su zona e impulsar seminarios de trabajo con los centros.

Las tareas que menos valoran son las referidas a la gestión económica y del personal.

Además los directores muestran que la coordinación de los planes zonales es muy importante aunque su trabajo en realización y eficiencia es mínimo.

Esto mismo también ha sido confirmado por agrupamiento de tareas en el que se muestran las preferencias del grupo mediante los grupos de tareas que hace el SPSS según el grado de preferencia de los profesionales.

Vemos que presenta un primer grupo de tareas preferidas relacionadas con la representación, trabajo de coordinación y dinamización de seminarios y en un segundo nivel la gestión y dirección administrativa y del personal. (jefatura del personal, presupuesto, edificio, etc.)

Consideran que deberían tener una mayor realización en las tareas que tienen que ver con la jefatura del personal y en velar por la normativa vigente. Lo que muestra que son conscientes en esta carencia.

### **TERRITORIO HISTÓRICO**

Hemos encontrado pocas diferencias significativas entre los directores por territorio histórico. Quizá las más significativas sean entre los directores de Araba con respecto a los de Bizkaia y Gipuzkoa.

Encontramos un pequeña menor valoración de los directores alaveses (4.17 y el resto 5.00) con respecto a ***la realización de la tarea 1: “Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la dirección de Innovación Educativa”*** En cualquier caso la valoración de todos es muy alta.

Un caso muy parecido se da en **la importancia que dan a la tarea 9: “Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos centros”** en la que los directores alaveses puntúan algo menos 3.00 sobre los 4.67 que lo hacen el resto de ellos.

En donde hemos encontrado grandes diferencias es en el **porcentaje de tiempo** dedicado a las tareas 3 y 5 en donde los directores alaveses no han contestado y los vizcaínos y guipuzcoanos lo han hecho de manera diferente.

En la tarea 3: **“ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente”** Los vizcaínos puntúan 8.50, los guipuzcoanos 4.58 y los alaveses no han contestado.

En la tarea 5: **“coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervengan en los procesos educativos”** los guipuzcoanos han contestado 9.16, los vizcaínos 5.37 y los alaveses no han contestado.

### ANÁLISIS CUALITATIVO

La mayor parte de las respuestas las encontramos en los directores de Bizkaia y Gipuzkoa.

Dentro de los análisis cualitativos en lo correspondiente a la **visión** los directores alaveses han mostrado exclusivamente visión de área y los de Bizkaia más visión de centro y sólo los guipuzcoanos han mostrado visión de zona en sus opiniones.

Únicamente un director de Álava ha mostrado un lema referido a **servir de referente** y un director de Bizkaia y dos de Gipuzkoa han descrito su puesto de trabajo, lema, desde la **coordinación o colaboración**.

Los directores no han recogido la necesidad de **formación previa**.

Con respecto a **la gestión de demandas, recursos y formación** dos directores de Bizkaia y dos de Gipuzkoa entienden la descripción de su perfil ligado a este tipo de funciones y uno de cada una estas dos provincias piensa que la innovación y la investigación es una función que le corresponde y que debería aparecer cómo nueva tarea de su perfil.

Únicamente un director de Bizkaia y dos de Gipuzkoa han recogido en la descripción de su perfil las funciones burocráticas y de representación del departamento que se engloban en el nodo **trabajo institucional**.

5.1.2. ASESORES DE ETAPA

Perfiles: BB, BC, BD y BE

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ETAPA**  
Perfiles: BB, BC, BD y BE

1

**Especificaciones del puesto, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
		Visión de los profesionales		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Datos sociables	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores		
Perfil	Descripción de los datos sociables de los profesionales de los perfiles de los BOPV y de los BOPV	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significación: ¿cómo se ven los grupos de tareas?  Comprobar si el personal del BOPV, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo deducen también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas propuestas que los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo o en función de nodos simples y nodos ocultos.
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV.

MUESTRA:

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
<b>Asesores de Etapa</b>			<b>57</b>	<b>66</b>
Infantil-Primaria	BB	20		
Primaria: Procesos lingüísticos	BC	13		
Secundaria: ámbito socio-lingüístico	BD	17		
Secundaria: ámbito científico-tecnológico	BE	16		

**BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero**

**Especificaciones del perfil:**

Perfil	Perfil lingüístico	Titulación	Experiencia	Grupo
<b>Asesores de Etapa</b>				
Infantil-Primaria BB	2 vencido	Habilitación en Educación Infantil o no	En la etapa: 3 años	B
Infantil	2 vencido	Habilitación en Educación Infantil	En la etapa: 3 años	B
Primaria	2 vencido			B
Primaria: Procesos lingüísticos BC	2 vencido	Habilitación en inglés o no	En la etapa: 3 años	B
Primaria: Eskola txikiak (unitarias rurales)	2 vencido		En la etapa: 3 años	B
Secundaria: ámbito socio-lingüístico BD	2 vencido	Superior relacionada con el ámbito	En la etapa: 3 años	A
Secundaria: ámbito científico-tecnológico BE	2 vencido	Superior relacionada con el ámbito	En la etapa: 3 años	A

**BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001**

**Tareas del Perfil:**

- Tarea 01 Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos propios de la etapa
- Tarea 02 Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
- Tarea 03 Asesorar a los centros especialmente en los ámbitos de orientación, tutoría, tratamiento a la diversidad del alumnado y valores para la convivencia
- Tarea 04 Coordinarse con los centros escolares por medio del Jefe o Jefa de Estudios, Orientador/a, Consultor/a u otras figuras para canalizar la información y el asesoramiento, fomentando entre ellos seminarios de trabajo
- Tarea 05 Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación de la etapa correspondiente
- Tarea 06 Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan
- Tarea 07 Impartir formación en la etapa que les corresponda y participar en los planes de formación que se les encomiende
- Tarea 08 Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de innovación de la etapa correspondiente, incluidos los aspectos organizativos de aula
- Tarea 09 Promover las actividades de carácter pedagógico y didáctico que el Departamento de Educación establezca o las que surjan desde el propio Berritzegune
- Tarea 10 Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
- Tarea 11 Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune así como con los asesores de etapas de otros Berritzegunes en función de las instrucciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- Tarea 12 Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica
- Tarea 13 Desarrollar en la etapa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 14 Integrar en su acción asesora, formadora e innovadora la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
- Tarea 15 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
- Tarea 16 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**BOPV: Análisis  
de las tareas del perfil:**

<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Zona / Centro / Área	16	2	2	5
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	16	2	2	6
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro / Área	16		2	6
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro / Área	16	2	2	6
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión demandas, recursos, formación/ Visión Zona/ Centro/ Área	16	3	2	6
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Propone/ Visión Zona/ Centro/ Área	16	2	2	6
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Integra valores	16	1		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Innova / Investiga	16	4		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Trabajo institucional	16	5		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Sistematización del trabajo	16	1		

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ETAPA**  
Perfiles: BB, BC, BD y BE

**2**

**Presentación de los datos sociales de los profesionales**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los centros de los investigadores	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista.	Las tareas de los grupos de perfil (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del centro, que pertenece a un mismo grupo de perfil (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo deciden también los directivos.	Análisis de la visión mostrada en los temas y sucesos fundados por los profesionales y los directivos.
Barridos					
Tendencia		Delimitar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Es en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia).			
BDPV					Análisis cuantitativo de las tareas asignadas por el BDPV.

**DATOS SOCIALES**

Edad			Sexo	
30-39	30-39	<b>2</b>		
40-49	40-49	<b>47</b>	Hombre	<b>11</b>
50-59	50-59	<b>8</b>	Mujer	<b>40</b>
Total	Total	<b>57</b>	Total	<b>51</b>

**DATOS ACADÉMICOS**

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)		Licenciado		Año Licenciatura (Media)	
Si	<b>27</b>	1980		Si	<b>50</b>	<b>1986</b>	
No	<b>5</b>			No	<b>1</b>		
Total:	<b>32</b>			Total	<b>51</b>		

Licenciatura	
Psico-Peda	<b>11</b>
Otras Áreas	<b>34</b>
Total:	<b>45</b>

**DATOS LABORALES**

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP	<b>44</b>	<b>2.63</b>	<b>8.22</b>	<b>0.44</b>
Prof ESO - Bach.	<b>11</b>	<b>1.85</b>	<b>2.56</b>	<b>0.11</b>
Equ. Direc.	<b>4</b>	<b>2.17</b>	<b>6.17</b>	<b>0.4</b>
Antiguos Servicios de apoyo.	<b>50</b>	<b>4.35</b>	<b>11.59</b>	
Inspección	<b>1</b>	<b>1.25</b>	<b>2.94</b>	
Admón.. Educativa	<b>1</b>	<b>1.37</b>	<b>6.17</b>	
Otros	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Permanencia en Puesto (Media Cursos) | **2.14**

## ASESORES DE ETAPA

### Perfiles: BB, BC, BD y BE

# 3

## Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Tendencias indicadas en función de sus respectivas áreas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar el personal del territorio que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada línea han observado los profesionales. De cada perfil, se detectan también los directores.	Análisis de la visión realizada en los territorios y en función de nuevos planteamientos propuestos por los profesionales y los directores.
Territorio	Perfil		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (si en todos los territorios varían de la misma manera las tareas tanto en realización, prioridad, importancia y eficacia).		
BDPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BDPV

Formación Previa	Media	BB	BC	BD	BE
Idiomas	3.57	2.94	4.20	3.87	3.25
Dinámica de grupos	4.32	4.31	4.40	4.20	4.38
Informática	4.14	3.94	4.30	3.93	4.38
Contenidos Curriculares	3.97	3.93	4.00	4.00	3.94
Relaciones Interpersonales	4.10	4.19	4.11	3.73	4.38
Construcción de proyectos	4.31	4.73	4.20	4.00	4.31
Creación materiales didácticos	3.86	3.69	4.00	3.87	3.88
Organización grupos humanos	4.14	4.06	4.44	3.80	4.27
Educación	4.55	4.67	4.57	4.25	4.69
Evaluación y seg. Procesos	4.26	4.50	4.10	3.93	4.50
Transversalidad	3.85	4.20	3.78	3.67	3.75
Coord.. nota reuniones	3.90	4.27	4.00	3.43	3.88
Pensamiento complejo	3.93	3.50	4.17	4.13	3.91
Aptitud	Media	BB	BC	BD	BE
Escribir	4.18	4.00	4.40	4.07	4.25
Hablar	4.45	4.44	4.70	4.40	4.44
Trabajo en equipo	4.53	4.56	4.60	4.27	4.69
Organizar tareas	4.45	4.38	4.38	4.62	4.40
Transf.. necesidad en proyectos	4.57	4.69	4.67	4.47	4.44
Liderazgo personal	3.36	3.44	3.63	3.00	3.38
Visión estratégica	4.05	4.00	4.00	4.27	3.94
Riesgo. creación cultural	3.65	3.62	3.50	3.71	3.75
Escucha	4.52	4.69	4.50	4.33	4.56
Amistad	3.26	3.38	3.83	2.71	3.13
Equidad	4.05	4.06	4.22	3.73	4.19
Cooperación	4.52	4.80	4.40	4.20	4.69
Adaptación a situaciones	4.46	4.56	4.50	4.33	4.44
Trabajo individual	4.10	4.31	4.11	3.73	4.25
Diálogo	4.51	4.69	4.40	4.27	4.69
Dejarse guiar	3.44	3.67	3.29	3.11	3.69

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ETAPA**  
Perfiles: BB, BC, BD y BE

4

**Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias	
		Tareas más habituales que realizan		Incluidas en función de sus respuestas abiertas	
		Competencias y saberes			
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegunes	Competencias y saberes necesarios para el perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y lugar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.	Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro a estos grupos de tareas.	Diferenciar que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo destacan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y en función de todos los temas y los datos.
Berritzegune					Análisis cualitativo en función de todos los temas y los datos.
Término medio		Detectar posibles diferencias en los centros de trabajo según Berritzegunes (Si en todos los Berritzegunes las tareas de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia, importancia y eficacia).			
BCPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

Tareas **MÁS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 16	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 1	Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos propios de la etapa
Tarea 2	Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
Tarea 5	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación de la etapa correspondiente

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 13	Desarrollar en la etapa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 2	Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
Tarea 14	Integrar en su acción asesora, formadora e innovadora la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
Tarea 1	Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos propios de la etapa

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 1	Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos,
---------	---

**Presentación y análisis de datos**

	pedagógicos y organizativos propios de la etapa
Tarea 2	Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
Tarea 3	Asesorar a los centros especialmente en los ámbitos de orientación, tutoría, tratamiento a la diversidad del alumnado y valores para la convivencia
Tarea 8	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de innovación de la etapa correspondiente, incluidos los aspectos organizativos de aula
Tarea 5	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación de la etapa correspondiente

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 2	Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
Tarea 16	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 4	Coordinarse con los centros escolares por medio del Jefe o Jefa de Estudios, Orientador/a, Consultor/a u otras figuras para canalizar la información y el asesoramiento, fomentando entre ellos seminarios de trabajo
Tarea 11	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune así como con los asesores de etapas de otros Berritzegunes en función de las instrucciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación

**Tareas MENOS valoradas****TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 12	Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica
Tarea 7	Impartir formación en la etapa que les corresponda y participar en los planes de formación que se les encomiende
Tarea 6	Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan
Tarea 4	Coordinarse con los centros escolares por medio del Jefe o Jefa de Estudios, Orientador/a, Consultor/a u otras figuras para canalizar la información y el asesoramiento, fomentando entre ellos seminarios de trabajo

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 12	Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica
Tarea 10	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
Tarea 16	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 15	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

### TAREAS IMPORTANCIA

Tarea 12	Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica
Tarea 10	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
Tarea 6	Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan
Tarea 7	Impartir formación en la etapa que les corresponda y participar en los planes de formación que se les encomiende
Tarea 15	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

### TAREAS EFICIENCIA

Tarea 10	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
Tarea 12	Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica
Tarea 6	Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan
Tarea 9	Promover las actividades de carácter pedagógico y didáctico que el Departamento de Educación establezca o las que surjan desde el propio Berritzegune

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

### ASESOR DE ETAPA:

GRUPO DE TAREAS	Tarea	Descripción de la tarea <b>REALIZACIÓN</b>
<b>1</b>	Tarea 1	Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos propios de la etapa
	Tarea 2	Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
	Tarea 5	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación de la etapa correspondiente
	Tarea 8	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de innovación de la etapa correspondiente, incluidos los aspectos organizativos de aula
	Tarea 9	Promover las actividades de carácter pedagógico y didáctico que el Departamento de Educación establezca o las que surjan desde el propio Berritzegune
<b>2</b>	Tarea 13	Desarrollar en la etapa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	Tarea 3	Asesorar a los centros especialmente en los ámbitos de orientación, tutoría,

**Presentación y análisis de datos**

	Tarea 4	tratamiento a la diversidad del alumnado y valores para la convivencia Coordinarse con los centros escolares por medio del Jefe o Jefa de Estudios, Orientador/a, Consultor/a u otras figuras para canalizar la información y el asesoramiento, fomentando entre ellos seminarios de trabajo
<b>3</b>	Tarea 15	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
	Tarea 16	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
<b>4</b>	Tarea 10	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
	Tarea 12	Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

**ASESORES DE ETAPA**

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 2	BB infantil-Primaria	4.63	A L T O  B A  J O  B A A L T O
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.70	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.53	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.00	
Tarea 3	BB infantil-Primaria	3.63	B A  J O  A L T O
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.00	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.73	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.19	

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 9	BB infantil-Primaria	4.13	B A  J O  A L T O
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.30	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.53	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.38	

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 11	BB infantil-Primaria	4.25	B	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune así como con los asesores de etapas de otros Berritzegunes en función de las instrucciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	3.80	J O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.33	A L	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.44	T O	

PORCENTAJE				
Tarea 8	BB infantil-Primaria	8.7125	A	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de innovación de la etapa correspondiente, incluidos los aspectos organizativos de aula
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	7.1111	L T O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	6.8182	B A	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	5.7273	J O	

PORCENTAJE				
Tarea 13	BB infantil-Primaria	30	A	Desarrollar en la etapa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	53	L T O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	6	B A	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	6	J O	

Tarea 14	BB infantil-Primaria	16.3	A	Integrar en su acción asesora, formadora e innovadora la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	18	L T O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	5.8	B A	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	3.3	J O	

IMPORTANCIA				
Tarea 9	BB infantil-Primaria	3.93	B	Promover las actividades de carácter pedagógico y didáctico que el Departamento de Educación establezca o las que surjan desde el propio Berritzegune
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.10	A J O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.60	A L	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.44	T O	

**Presentación y análisis de datos**

IMPORTANCIA				
Tarea 1	BB infantil-Primaria	4.71	B	Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos propios de la etapa
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.30	A	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.87	J	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.81	O	
Tarea 3	BB infantil-Primaria	4.53	B	Asesorar a los centros especialmente en los ámbitos de orientación, tutoría, tratamiento a la diversidad del alumnado y valores para la convivencia
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.56	A	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.79	J	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.69	O	
Tarea 5	BB infantil-Primaria	4.47	B	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación de la etapa correspondiente
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.50	A	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.87	J	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	4.63	O	

EFICIENCIA				
Tarea 2	BB infantil-Primaria	4.53	A	Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.44	L	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.21	T	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	3.88	O	
Tarea 8	BB infantil-Primaria	4.00	=	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de innovación de la etapa correspondiente, incluidos los aspectos organizativos de aula
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.44	=	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.43	=	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	3.50	=	

EFICIENCIA				
Tarea 1	BB infantil-Primaria	4.21	A	Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y

Presentación y análisis de datos

	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.22	T O	organizativos propios de la etapa
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.10	B A	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	3.63	J O	
Tarea 6	BB infantil-Primaria	3.50	B A	Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	3.56	J O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.15	A L	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	3.67	T O	
Tarea 9	BB infantil-Primaria	3.64	B A	Promover las actividades de carácter pedagógico y didáctico que el Departamento de Educación establezca o las que surjan desde el propio Berritzegune
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	3.67	J O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.00	A L	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	3.88	T O	
Tarea 11	BB infantil-Primaria	4.13	A L	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune así como con los asesores de etapas de otros Berritzegunes en función de las instrucciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
	BC Primaria: Procesos lingüísticos	4.22	T O	
	BD Secundaria: ámbito socio-lingüístico	4.07	B A	
	BE Secundaria: ámbito científico-tecnológico	3.88	J O	

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ETAPA**  
Perfiles: BB, BC, BD y BE

**5**

**Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración que los profesionales hacen de sus propias tareas**

	ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO
	Visión de los profesionales			Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
	Datos sociales	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los territorios de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfil diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la definición a cada tarea han observado los profesionales de cada punto. Se detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones, propiedades por los profesionales y los directores.
Territorio			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valían de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

REALIZACIÓN					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 4	Álava	3.50	2	4	Coordinarse con los centros escolares por medio del Jefe o Jefa de Estudios, Orientador/a, Consultor/a u otras figuras para canalizar la información y el asesoramiento, fomentando entre ellos seminarios de trabajo
	Vizcaya	4.45	3	5	
	Guipúzcoa	3.80	0	5	
Tarea 16	Álava	3.50	3	5	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	Vizcaya	4.49	3	5	
	Guipúzcoa	4.75	3	5	

EFICIENCIA					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 10	Álava	3.00	3	5	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
	Vizcaya	3.10	0	5	
	Guipúzcoa	4.17	3	5	

## ASESORES DE ETAPA

Perfiles: BB, BC, BD y BE

# 6

### Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas

ANÁLISIS CUANTITATIVO			ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias individuales en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegun e	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegun, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo dicen también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
		Diferencias posibles detectadas en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios cubren de la misma manera las tareas tanto en relación a la cantidad, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES			
Nodos analizados:		Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área			
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)			
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)			1
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)			2
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(2)		1	1
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)		1	2
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)	1+1		3+1
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)		2	3+1
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)			
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)		4	3
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)		2	2
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)			3
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(5)	2	6	3
<b>TOTAL</b>		<b>(68)</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>26</b>

Presentación y análisis de datos

Documento:		LEMAS DIRECTORES			
		NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área			
RESUMEN DE DATOS:					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)			
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)			
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)			
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(2)			
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)			<b>1</b>
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)			<b>1</b>
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)			<b>1</b>
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)			<b>1</b>
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)	2	2	<b>2+1</b>
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)	1		<b>1</b>
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)	1	<b>1+1</b>	<b>1+1</b>
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(5)	1	<b>1+1</b>	<b>1</b>
TOTAL		(68)	5	6	11

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ETAPA**  
Perfiles: BB, BC, BD y BE

7

**Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Competencias y saberes	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
		Tareas más habituales que realizan			
Perfil	Disponibilidad de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegun +	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significados comunes a esos grupos de tareas. Comparar al personal del Berritzegun, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temarios y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Temario Matemático			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valían de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).		
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Servir de Referente	

RESUMEN DE DATOS:

Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)				
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(2)				
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)	1			
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)				
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)				
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)	4		2	
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)	1			
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)				
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(5)	4			
TOTAL		(68)	10		2	

Presentación y análisis de datos

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Colabora / Coordina				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)	1			
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(2)				
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)	2	2		
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)	1			
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)	3	1		
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)	2	2		
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)		1	2	2
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)		2	1	1
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)			1	3
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(5)	1	1	1	2
TOTAL		(68)	19		13	

Documentos:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodo analizado:		Formación Previa				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)				
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(2)				
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)		1		
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)		1		
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)		2		

Presentación y análisis de datos

	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)		<b>1</b>		
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)				
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(5)				
TOTAL		(68)		5		

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Gestión demandas, recursos, formación				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)				
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(2)				
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)	2			<b>1</b>
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)	1		1	<b>1</b>
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)	2			<b>2</b>
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)	2			<b>1</b>
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)				
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(5)				
TOTAL		(68)	7		6	

Documentos:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Innova / Investiga				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)				

**Presentación y análisis de datos**

	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(2)				
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)	1			
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)	2			
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)	1			
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)				
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)	1		6	
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)			2	
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)			3	
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(5)	1		3	
<b>TOTAL</b>		<b>(68)</b>	<b>6</b>		<b>14</b>	

<b>Documento:</b>	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
<b>Nodos analizados:</b>	Trabajo Institucional					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
<b>Berritzeg. (nº)</b>	<b>Perfil</b>	<b>(nº)</b>	<b>Lemas Asesores</b>	<b>N. tareas Asesores</b>	<b>Lemas Director</b>	<b>N. tareas Director</b>
Araba (2)	Infantil – Primaria BB	(2)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(2)				
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(2)				
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(2)				
Bizkaia (10)	Infantil – Primaria BB	(10)				
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(8)	1			
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(10)		1		
	Secundaria: Científico-Tecnológico BD	(10)	1			
Gipuzkoa (6)	Infantil – Primaria BB	(8)	2	1		2
	Primaria: Procesos Lingüísticos BC	(3)		1		1
	Secundaria: Socio-Lingüístico BD	(6)				3
	Secundaria:Científico-Tecnológico BD	(5)	2	1		3
<b>TOTAL</b>		<b>(68)</b>	<b>10</b>		<b>9</b>	

<b>BE</b>	<b>Perfil</b>	<b>LEMA ASESOR</b>
G01	BB	Etapako aholkulariaren rolak, alde batetik, ikastetxeekiko ikuspuntu globala edukitzea suposatzen du, eta bestetik, ikastetxe eta Berritzegunearen arteko erreferente edo bitarteko bat izatea.

Presentación y análisis de datos

G05	BB	Haur eta Lehen Hezkuntzan ikastetxeEk eta irakasle taldeek dituzten beharrak edota nahiak detektatu, aholkatu, formatu eta zabaldu. Baita Departamenduak bultzatutako programak ere.
G02	BB	Dadas las características de los Centros de Infantil y Primaria, la asesoría a los mismos debe centrarse en detectar las necesidades y dar una respuesta concreta y específica de modo que el se sientan profesorado se sienta arropado y atendido. De este modo las ofertas formativas a nivel general, habrán de centrarse en esas necesidades previamente detectadas y ajustarse a las características anteriormente citadas( etapas, ciclos, tutorías,...)
G03	BB	Haur eta Lehen Hezkuntza etapek hauraren garapen pertsonala eta gizarteratze egokia ahalbideratu behar dute.
G04	BB	. Nire lankideekin TALDEan aholkularitza praktika eta konzeptualizazioa etengabe eraikitzen dut . Zertarako ? . Egungo EZAGUTZA gizarte honetan irakasleek izan behar dituzten gaitasunak etengabeko hobekuntza prozesuan gara ditzaten marko berriztatzaile batean . Nire aholkulari lana, hain zuzen ere, aipatutakoa lortzen laguntzea da, eskuhartze aktibatzaile , kolaboratibo eta konprometituan lan eginez . Nire lanaren eraginkortasuna eta azken xedetzat hartzen dudana hauxe da : irakasle eta gainontzeko eragileen konpetentzia beharrezkoa da XXI mendeko ikasleek behar dituzten gaitasun eta trebeziak garatu eta ahalbidetzeko DENAK hartzen dituen eskola marko batean . Nire lanaren bereizketa : Bi etapen ikuspegi globala eta ardura orokorra bermatzea. Honen ondorioz , berritzeguneko aholkularien elkarlana eta koordinazioa bideratzea eskuhartze koherentea burutzeko.
B04	BB	“Un edificio es tan bueno como lo sean sus cimientos”
B08	BB	Etapak eramaterakoan aholkulari generalista ikusten dut nire burua. Kanalizadorea beste aholkularien artean eta ikastetxeetan. Bi etapa eramatean koordinatzeko oportunitatea
B02	BB	Asesora de todos/as y para todo. Considero que mi trabajo es muy extenso y engloba todas las áreas y programas que hacen referencia a la Etapa de Infantil y Primaria.
G06	BB	Hezkuntza Sailaren eskeintza (Programak) eta Ikastetxeen arteko bitartekaria. Ikastetxeei Proiektuen desarrolloarako aholkularia prestatu : (diagnosia (behar eta posibilitateena), Lan plana eta Ebaluazioa).
B05	BB	Establecimiento de un contexto de colaboración con el profesorado, de manera que, mediante un trabajo cooperativo, y garantizando la identidad y globalidad de estas etapas, sea un elemento de innovación en los centros
B07	BB	SIN RESPUESTA
B10	BB	DENA DENETIK
G01	BB(2)	Etapako aholkulariaren “Rola”k ikastetxeko ikuspuntu globala edukitzea suposatzen du, ikastetxe eta Berritzegune arteko erreferente edota bitarteko bat izanik. Horrez gain, aholkularitza, formazioa eta abarrak egiten ditugunez, ikastetxeak ez daki etapako aholkulariak garenik, hots, egituran izen hori dugunik.
G06	BB(2)	Eskola txikien arteko elkarlanerako erreferentea. (Komunikazioa, harremanak, elkarlana, prestakuntza, esperientzi berriztatzaileak)
G02	BC	Conocer los centros de Primaria de la zona en su globalidad para ayudarles a dar respuesta a sus necesidades pedagógicas, así como impulsar y dinamizar acciones propias del programa de Procesos Lingüísticos.
G03	BC	Denok hizkuntza irakasle izanik, ikastetxeko talde lana aberasten goaz. Etapako aholkulariaren rola ikastetxeko ikuspuntu globala izatea da, ikastetxe eta Berritzegune arteko bitartekaria izanik. Hezkuntza praktika hobetu eta aldatzeko geletako lan egiteko moduak aztertu beharra dago. Hizkuntzaren (ahozkoa nahiz idatzia) funtzio garrantzitsuena komunikazioa da. Aurrekoa

## Presentación y análisis de datos

		kontutan izanik, gure Ikastetxeetan egoera komunikatibo errealak planteatu behar ditugu
A02	BC	Hizkuntzaren trataera bateratua HHn eta LHn
B08	BC	“Chica para todo” (cubrir las necesidades de los centros a nivel de asesoría, materiales, formación...relacionadas especialmente con el área de lenguas en Primaria, y fundamentalmente con el inglés). (Creo que este puesto de trabajo tiene orientaciones específicas en cada Berritzegune, dependiendo de los conocimientos y aptitudes del asesor que ocupe la plaza. En mi caso se ha añadido el campo de los temas europeos y las interacciones con otras culturas dentro de la filosofía del uso de la lengua como herramienta de comunicación).
B01	BC	Alumnos y alumnas plurilingües en una sociedad bilingüe e intercultural
B02	BC	Si eres Etapa Primaria, Procesos Lingüísticos y, además, habilitación en Inglés tienes todos los boletos para que todo el mundo te encargue las tareas más diversas, todas prioritarias y, constantemente, tener la sensación de no llegar. “Vivo sin vivir en mí”.
B03	BC	INNOVACIÓN EDUCATIVA a través del ASESORAMIENTO y la FORMACIÓN
B07	BC	Dinamizar, apoyar, orientar y dar respuesta a los Centros de la zona B07 en los campos del asesoramiento, la formación y la innovación, atendiendo tanto a sus demandas globales y específicas relativas a la Etapa Primaria como en relación con los programas prioritarios del Departamento y en especial con el de procesos lingüísticos, trabajando para ello de manera coordinada con el equipo del B07 y resto de Bgunes
G05	BD	Bigarren Hezkuntzako Hizkuntza eta Gizarte eremuko arloetan eta esparru honetako programetan aholkularitza eta prestakuntza eman.
G02	BD	Big. Hezkuntzan Hizkuntzak/GGZZ eremuan, Orientazioan eta Gai Orokorretan antzemandako eta eskatutako beharrei erantzuten saiatzea.
A02	BD	Aniztasuna aholkularia (Bigarren Hezkuntza) 1. (Jarri dut 1 zenbakia etorkizunean beharbada jende gehiago beharko genukeelako)
B08	BD	Es un saco donde entra todo: ámbito (muy amplio) y secundaria como etapa
B09	BD	Lagundu ikastetxeetako irakasleei euren ikasleei hezkuntza-zerbitzurik onena eskaintzeko era aurkitzen.
B06	BD	Acompañar al profesorado de Secundaria de este ámbito en su tarea cotidiana: escuchar, comprender, valorar, motivar y ayudar
B04	BD	LA FORMACIÓN HUMANÍSTICA CORRE PARALELA A LA FORMACIÓN TECNOLÓGICA: NINGÚN ASPECTO SÓLIDO DE LA FORMACIÓN SE PUEDE OBIAR SIN CERCENARLA, ESTO, EN PARTICULAR, EN LO QUE SE REFIERE A LA EDUCACIÓN EN VALORES (CÍVICOS Y HUMANOS). ASÍ, QUE “LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD NO HA TERMINADO”, COMO ALGUNOS PRETENDEN
A01	BD	Asesorar y formar profesorado en el ámbito socio-lingüístico sobre todo en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos en Diversificación curricular y Pies. Participación y colaboración en planteamientos y metodología de las lenguas, tratamiento a la diversidad y dinamizar los proyectos de formación e innovación de los centros.
G06	BD	“Gizarte-Hizkuntza esparruan berrikuntza gehi sakabanatutako betekizzun ezberdinak”
B02	BD	Se atiende todo tipo de cuestiones, salvo las relacionadas con el ámbito Científico-Tecnológico.
B03	BD	Tratamiento lingüístico a alumnado de medio social desfavorecido y alumnado inmigrante. “Por una atención educativa de calidad al alumnado de medio social desfavorecido y al alumnado inmigrante”
B05	BD	Hizkuntza eta gizarte zientzietan laguntzaile espezialdua, baina hemen nagoela aprobetxatuz, erabil nazazue zuen beharizan guztietarako: aniztasuna, ikastetxeeko antolakuntza mailako iradokizunak, berrikuntza eta prestakuntza proiektuak

Presentación y análisis de datos

		deseinatzen eta aurrera eramateko ideiak, PIEE eta Curriculum Desberdinen taldeentzako materialak eta norabideak... Denetik eskaintzen dut zuen interesik txikienaren prezioan
B07	BD	diverso, amplio ,interesante, retador, general, múltiple
G01	BE	Etapako aholkulariaren rola ikastetxeko ikuspuntu globala edukitzea da ikastetxe eta Berritzegune arteko bitarteko bat izanik, eskualdeko ikastetxeei eskari orokorretan eta Hezkuntza Sailak lehenetsitako programetan aholkularitza eta laguntza eskainiz.
G05	BE	Bigarren Hezkuntzan, nire eremuan, irakasle eta ikastetxeentzako erreferente izatea, arlo didaktikoan, antolakuntzan eta berrikuntzan. Hau izateko irakasle eta ikastetxeek dituzten beharrak jaso, aholkatu, formazioa eman eta egindako lanari zabalkuntza eman behar da. Bestaldetik, Hezkuntza departamenduak bultzatutako programak bideratu, ikastetxeetan zabalduz, aholkatuz eta formatuz. Guzti hau beste aholkulariekin era koordinatu batean.
G02	BE	En un contexto de mejora continua y facilitador de la innovación educativa “ apoyar, asesorar a los centros de secundaria de la zona en el desarrollo de sus proyectos educativos dando respuesta a sus demandas y necesidades tanto en aspectos curriculares y organizativos generales como en los propios del ámbito, favoreciendo asimismo la actualización científico-didáctica del profesorado del ámbito.”
G03	BE	Etapako aholkulariaren rola ikastetxeko ikuspuntu globala edukitzea da Berritzegune eta ikastetxeen arteko bitarteko bat izanik.
B08	BE	Momentu honetan dena:: Bigarren hezkuntzako orokortasunak eta Berritzeguneko zenbait gai orokorrez arduratzen den pertsona. Esparrua “abizena” besterik ez da Nire nahia: Zientzietan benetako programa izanez gero, esparru honetan berriztapena aurrera eramango lukeen pertsona, etapa ahaztu barik, noski.
B09	BE	Lagundu ikastetxe eta irakasleei beren bidea egiten
G01	BE	Etapako aholkulariaren rola ikastetxeko ikuspuntu globala edukitzea da ikastetxe eta Berritzegune arteko bitarteko bat izanik, eskualdeko ikastetxeei eskari orokorretan eta Hezkuntza Sailak lehenetsitako programetan aholkularitza eta laguntza eskainiz
B04	BE	Me resulta difícil describir el contenido de mi puesto en un lema, pero sí creo que las cuatro “Cs” dan una idea de lo que es fundamental en este puesto: <ul style="list-style-type: none"> <li>- CONOCIMIENTO, que no es lo mismo que estar informado</li> <li>- CREDIBILIDAD: que hay que ganársela y mantenerla (dista de tener siempre razón)</li> <li>- COMPLICIDAD: con los Centros, con el Profesorado (que no significa sólo llevarse bien, ni siquiera ser amigos)</li> <li>- COOPERACIÓN: con los Centros, con los Profes individualmente, con los-as compañeros-as del Berritzegune, con Instituciones..... Cada uno desde su sitio</li> </ul>
A01	BE	Asesorar y formar al profesorado de los centros de educación secundaria, dentro del ámbito científico-tecnológico, en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos, convivencia y tratamiento de la diversidad y líneas transversales, así, como dinamizar los proyectos de formación e innovación de los centros, en coordinación con el Departamento de Educación y equipos del propio y otros Berritzegunes.
G06	BE	BHko ikastetxeen erreferentea eta irakasleen laguntzailea
B02	BE	“Se atienden todas las demandas de Secundaria, salvo las que tienen relación con el ámbito lingüístico-social”
B03	BE	Ez naiz gai hau egiteko nire lanpostua dispartsoegia delako horrelako lelo batean laburtzeko.
B05	BE	Si mi trabajo es de lo más diverso y variopinto tendré algo que aportar
B07	BE	Alta dedicación a temas generales de secundaria y un gran esfuerzo personal para dar más impulso al ámbito científico-tecnológico en el que creo se deben desarrollar y

**Presentación y análisis de datos**

		extender los programas propuestos por el departamento y que los temas generalistas no lo permiten
--	--	---

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS ASESORES
B04	BB	Colaborar con la participación directa en experiencias prácticas que se desarrollan en los centros bajo nuestra coordinación y asesoramiento
B05	BB	Contactos, participación en foros de formación, intercambio con otras entidades y Comunidades, de manera que haya una actualización permanente, que propicie que la asesoría sea un agente de cambio en los centros
G01	BB(2)	Berritzeguneko antolakuntzako egitura hauetan parte hartzea: Pedagogia Batzordea, Kultur-aniztasuna, Proiektuen Batzordea
G06	BB(2)	Eskola txikien izaera bereziaren ondorioz sortzen diren arazo ezberdinak bideratzea.
G03	BC	Berritzeguneko zenbait egituretan parte hartu : proiektuen batzordea, hizkuntza batzordea, batzorde pedagogikoa
B06	BC	Eskualdeko irakasleen arteko lan mintegiak antolatzea, koordinatzea eta dinamizatzea Prestakuntza jardueretan parte hartzea aholkularitza lanerako baliotsuak izan daitezkeen tresnak eta informazio gaurkotuak jasotzeko
G02	BC	Gai anitzen inguruko eskaera puntualei erantzuna eman Beste entitateekin kolaboratu aholkularitza pedagogikorako eskaeretan
B03	BC	Sensibilización y trabajo en los centros en torno a la Interculturalidad y atención a alumnado inmigrante Dedicar una atención preferente a los centros de medio social desfavorecido de la zona. (En esta zona son centros públicos con modelos A muy marginales).
G03	BE	Berritzeguneko zenbait egituretan parte hartu: Aniztasuneko batzordea Kalitate taldea BH etapako batzordea Mundilab proiektuaren ardura
B02	BE	Establecer coordinaciones con los Departamentos Didácticos
B04	BE	Relacionarse de alguna manera con “colegas” de fuera de nuestra comunidad, para saber cómo se hacen las cosas en otras zonas
G05	BE	Uzte dut zeregin hauetan eginkizun guztiak aipatzen direla

BE	Perfil	LEMAS DIRECTORES
G01	BB	“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal vehiculando la relación global del BG en los centros como asesor referente que tiene una visión global del centro, aportando a proyectos y procesos generales de Educación Infantil
G02	BB	“Haur Hezkuntzak eta Lehenengo hezkuntzak dituen ezaugarri eta helburuetan oinarrituz, ikuspegi orokorra kontutan izanez, aholkularitza eman, prestakuntza eskaini eta berrikuntza prozesuak sustatu, bai ezaugarri horiek kontutan hartuz eta bai eta Hezkuntza Sailaren programak “
B02	BB	Asesoría para todos
G05	BB	Denerako eta denentzako aholkularia/ “Todoterreno”
G06	BB	HH eta LHko Ikastetxeei antolakuntzan eta alderdi orokorretan, prestakuntza eta berriztatze prozesuetan beharrak antzematen eta bideratzean, laguntza eman.

Presentación y análisis de datos

		(Nire ustez, lanpostu honi jarri zaion bereizitasuna "eskola txikiak" ez da ondo lotzen unean dagoen Berritzeguneko egiturarekin. Nire ustez lanpostu hau HH eta LH Aholkularia definitua izan beharko zen. Ohartzen gara gure bailaran eskola txikiek duten garrantzia eta gure ohiko baliabideaz erantzun behar genien. Beste aldetik lanpostu hau ez da konpartitua, baina garbi dago gurea ez da eskola txikien errealtatea duen bakarra. Honek guztiak nahaspila ere sortzen du. Eskola Txikien ezaugarri eta arazo bereziei erantzuna aproposa emateari ondo deritzot, baina badira bide egokiagoak, beste gaietan erabili direnak: lurraldeko arduradunak, ikasketarako baimenak materialak lantzeko, liberazioak, edota, hala beharrezkoa ikusiko balitz, programa bezala sustatzea ardua zehatz batekin. Bestela eskola txikiak ez diren beste ikastetxeei arreta egiteko (praktikan) lanpostu bakarra geratzen da Berritzegunean eta hori, zentzu guztietatik, zeharo eskasa da. Unean gaiari eman zaion bidea erdigunean geratu da eta ez du egoki erantzuten ez behar bati ez besteari.)
G03	BB	HH eta Lhko ikastetxeen Prestakuntza eta Berrikuntza prozesuetaz arduratu beraien eskaerak atenditu eta zenbait ikastaro, mintegi etab. Bultzatuz.
G06	BB	Ikastetxeei antolakuntzan eta alderdi orokorretan, prestakuntza eta berriztatze prozesuetan beharrak antzematen eta bideratzean, laguntza eman
G04	BB	Lankideekin TALDEan aholkularitza praktika eta kontzeptualizazioa etengabe eraikei. Zertarako ?. egungo EZAGUTZA gizarte honetan HH eta LMHko irakasleek izan behar dituzten gaitasunak etengabeko hobekuntza prozesuan gara ditzaten marko berriztatzaile batean . Aholkulari lana, gure ustez, aipatutakoa lortzen laguntzea da, eskuhartze aktibatzaile, kolaboratibo eta konprometituan lan eginez. Gure lanaren eraginkortasuna eta azken xedetzat hartzen duguna hauxe da: irakasle eta gainontzeko eragileen konpetentzia beharrezkoa da XXI mendeko ikasleek behar dituzten gaitasun eta trebeziak garatu eta ahalbidetzeko DENAK hartzen dituen eskola marko batean
G01	BB(2)	"Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal vehiculando la relación global del BG en los centros como asesor referente que tiene una visión global del centro, aportando a proyectos y procesos generales desde la Etapa primaria (No procesos lingüísticos)
BE	Perfil	LEMAS DIRECTORES
G01	BC	"Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal vehiculando la relación global del BG en los centros como asesor referente que tiene una visión global del centro, aportando a proyectos y procesos, aportando a procesos lingüísticos de los centros de Primaria
G02	BC	"Lehenengo hezkuntzak dituen ezaugarri eta helburuetan oinarrituz, ikuspegi orokorra kontutan izanez, aholkularitza eman, prestakuntza eskaini eta berrikuntza prozesuak sustatu, bai ezaugarri horiek kontutan hartuz eta baita Hezkuntza Sailaren programak, batez ere, hizkuntza prozesuei dagokienetan"
B02	BC	Asesoría para todo
G01	BD	"Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo

## Presentación y análisis de datos

		de intervención zonal vehiculando la relación global del BG en los centros como asesor referente que tiene una visión global del centro, aportando a proyectos y procesos del ámbito socio-lingüístico
G02	BD	“Bigarren hezkuntzak dituen ezaugarri eta helburuetan oinarrituz, ikuspegi orokorra kontutan izanez, aholkularitza eman, prestakuntza eskaini eta berrikuntza prozesuak sustatu, bai ezaugarri horiek kontutan hartuz eta baita Hezkuntza Sailak dituen programak. Programa ezberdinetatik egiten diren interbentzioen aglutinatzaile izan soziolinguistiko esparrua oinarritzat harturik”
B02	BD	“Los profesores de E.Secundaria demandan áreas y los centros, diversidad.”
G06	BD	BHko Ikastetxeetan bideratzen ari diren prestakuntza eta berriztatzeko prozesuetan aholkua eta jarraibideak eskaini, bere eremuko gaietan gaurkotatzen didaktikoei buruz berri ematearekin batera.
G01	BE	“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal vehiculando la relación global del BG en los centros como asesor referente que tiene una visión global del centro, aportando a proyectos y procesos del ámbito científico-tecnológico
G02	BE	“Bigarren hezkuntzak dituen ezaugarri eta helburuetan oinarrituz, ikuspegi orokorra kontutan izanez, aholkularitza eman, prestakuntza eskaini eta berrikuntza prozesuak sustatu, bai ezaugarri horiek kontutan hartuz eta baita Hezkuntza Sailak dituen programak. Programa ezberdinetatik egiten diren interbentzioen aglutinatzaile izan esparru zientifiko-teknologikoan”
B02	BE	“Los profesores de E.Secundaria demandan áreas y los centros, diversidad.”
G06	BE	BHko Ikastetxeetan bideratzen ari diren prestakuntza eta berriztatzeko prozesuetan aholkua eta jarraibideak eskaini, bere eremuko gaietan gaurkotatzen didaktikoei buruz berri ematearekin batera
G05	BE	Bigarren Hezkuntzako aholkulari “todoterrenoa”

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS DIRECTORES
B01	BB-DIR	Recopilar recursos sobre aspectos pedagógicos y organizativos de la etapa y ponerlos a disposición de los centros SUGERENCIA: Me refiero fundamentalmente a recursos en redes de comunicación
G01	BB-DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BB-DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BB-DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación SUGERENCIA: Alude a la idea de compartir el conocimiento que se va produciendo en la asesoría (Función genérica para todos los perfiles que se podría formular de otra manera)
G01	BB-DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BB-DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo

Presentación y análisis de datos

G01	BB-DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación SUGERENCIA: Alude a la idea de compartir el conocimiento que se va produciendo en la asesoría (Función genérica para todos los perfiles que se podría formular de otra manera)
G06	BB-DIR	Arlo aholkulariekin koordinazio izan, arlo ezberdinekin lotuta diren beharrak hauei helarazten eta haien eskaintza eskoletan zabaltzen.
G01	BB-DIR-2	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BB-DIR-2	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BB-DIR-2	Aportar materiales de etapa al centro de documentación SUGERENCIA: Alude a la idea de compartir el conocimiento que se va produciendo en la asesoría (Función genérica para todos los perfiles que se podría formular de otra manera)
G06	BB-DIR-2	Arlo aholkulariekin koordinazio izan, arlo ezberdinekin lotuta diren beharrak hauei helarazten eta haien eskaintza eskoletan zabaltzen.
B01	BC-DIR	Recopilar recursos sobre aspectos pedagógicos y organizativos de la etapa y ponerlos a disposición de los centros SUGERENCIA: Me refiero fundamentalmente a recursos en redes de comunicación
G01	BC-DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BC-DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BC-DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación SUGERENCIA: Alude a la idea de compartir el conocimiento que se va produciendo en la asesoría (Función genérica para todos los perfiles que se podría formular de otra manera)
B01	BD-DIR	Recopilar recursos sobre aspectos pedagógicos y organizativos de la etapa y ponerlos a disposición de los centros SUGERENCIA: Me refiero fundamentalmente a recursos en redes de comunicación
G01	BD-DIR	Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BD-DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BD-DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación
G02	BD-DIR	Hizkuntza Prozesuetako Batzordearen egotea, eta prozesu hauek Bigarren hezkuntzan sustatzea
G06	BD-DIR	Arlo aholkulariekin koordinazio izan, arlo ezberdinekin lotuta diren beharrak hauei helarazten eta haien eskaintza eskoletan zabaltzen.
G06	BD-DIR	Ikastetxeko zuzendaritza eta pedagogi arduradunei (PB) ikastetxearen osotasunaren ikuspegitik bere errealitatea aztertzen eta ulertzen lagundu, sisteman ematen diren elkarreraginak azpimarratuz eta gai zehatzetan antolakuntzak eta funtzionamendu erak duten eragina agerrarazi.
B01	BE-DIR	Recopilar recursos sobre aspectos pedagógicos y organizativos de la etapa y ponerlos a disposición de los centros SUGERENCIA: Me refiero fundamentalmente a recursos en redes de comunicación

---

**Presentación y análisis de datos**


---

G01	BE- DIR	Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BE- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BE- DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación
G06	BE- DIR	Arlo aholkulariekin koordinazio izan, arlo ezberdinekin lotuta diren beharrak hauei helarazten eta haien eskaintza eskoletan zabaltzen.
G06	BE- DIR	Ikastetxeko zuzendaritza eta pedagogi arduradunei (PB) ikastetxearen osotasunaren ikuspegitik bere errealitatea aztertzen eta ulertzen lagundu, sisteman ematen diren elkarreraginak azpimarratuz eta gai zehatzetan antolakuntzak eta funtzionamendu erak duten eragina agerrarazi.

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ETAPA**  
Perfiles: BB, BC, BD y BE

**8**

**PRESENTACIÓN DE LOS DATOS DE LA VALORACIÓN QUE LOS DIRECTORES HACEN SOBRE LAS TAREAS DE LOS PROFESIONALES**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los perfiles BB, BC, BD y BE desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y mejor realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los textos y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegune				
Territorio histórico		Diferencias posibles detectadas en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios se valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, puntaje, importancia y eficacia).		
BUPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BUPV.

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

No se ha mostrado ninguna diferencia significativa entre ellos y los directores

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 10	ASESORES ETAPA	3.59	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
	DIRECTORES	4.10	

PORCENTAJE			
Tarea	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea10	ASESORES ETAPA	3.6286	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
	DIRECTORES	5.5513	
Tarea11	ASESORES ETAPA	6.8571	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune así como con los asesores de etapas de otros Berritzegunes en función de las instrucciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
	DIRECTORES	9.0341	
Tarea12	ASESORES ETAPA	3.1351	Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los centros a propuesta de la Comisión de Coordinación Pedagógica
	DIRECTORES	3.9730	
Tarea16	ASESORES ETAPA	4.3737	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	DIRECTORES	5.6923	

IMPORTANCIA			
Tarea	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 6	ASESORES ETAPA	4.17	Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan
	DIRECTORES	4.55	
Tarea10	ASESORES ETAPA	3.89	Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas
	DIRECTORES	4.42	

b) ANÁLISIS DE LOS DATOS

**ASESORES DE ETAPA**  
Perfiles: BB, BC, BD y BE

**ANÁLISIS DE LOS DATOS**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas		
Perfil	Descripción de los datos sociodemográficos de los profesionales al de los Bertizaguine	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.	Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.	Diferenciar que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Visión mostrada en los temas y tareas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos entesados.
Bertizaguine	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Comprobar si el personal del bertizaguine, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) que tienen perfil diferenciado, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.				
Territorio habitado		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (¿en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).				
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV.	

**REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL**

Los requisitos previstos para estos puestos de trabajo perfil lingüístico 2 vencido, experiencia de 3 años en la etapa correspondiente, pertenecer al grupo B en el caso de los Asesores de Infantil y de Primaria y al grupo A en el caso de los de Secundaria. La titulación para los primeros puede ser de diplomatura (en algunos casos se pide la habilitación o la titulación afín al perfil) y en el caso de los de Secundaria titulación superior relacionada con el ámbito correspondiente.

En el análisis cualitativo de funciones que se prevén por el BOPV para este perfil vemos que, aunque hay una tendencia mayoritaria a la **visión de área** hace referencia a los contenidos específicos de la etapa correspondiente. Junto con esto vemos que la **visión de centro y de zona** es muy importante y en la mayor parte de los nodos analizados aparecen menciones a un perfil que trabaja con una **visión más amplia de zona**.

Este análisis también nos muestra un número importante de tareas (4 de 16) que promueven la **innovación y la investigación** y el **trabajo institucional** (5 de 16). Una tarea específica la **integración de valores transversales** y otra más la **sistematización del trabajo**.

**DATOS SOCIALES DE LOS PROFESIONALES QUE LOS OCUPAN**

57 asesores han contestado a la encuesta de los cuales la mayoría (47) está entre los 40 y 49 años, 2 entre los 30-39 y 8 tienen más de 50. La mayoría (40) son mujeres y el resto hombres.

27 tienen el título de maestro y todos tienen titulación de licenciado aunque sólo 11 en titulaciones relacionadas con la psicología o pedagogía.

La mayor parte de ellos han trabajado en Educación Infantil y Primaria, mayoritariamente (40) y sólo 11 en Educación Secundaria y Bachillerato. Hay un puesto de trabajo en inspección educativa y otro en la administración educativa.

Una gran parte de ellos han trabajado en los antiguos servicios de apoyo CAR en donde han pasado la mayor parte del tiempo de experiencia previa.

La permanencia media en puesto de trabajo es de 2.14 curso por puesto de trabajo.

### COMPETENCIAS Y SABERES

Con respecto a las competencias y saberes necesarios para el cumplimiento de las funciones de sus puestos de trabajo encontramos que hay bastante consenso entre los cuatro perfiles de este grupo de profesionales.

Los contenidos de formación previa que consideran **más importantes** son los de **educación, dinámica de grupos, construcción de proyectos y evaluación y seguimiento de procesos**. La menor puntuación se la dan a la formación previa en **idiomas, contenidos curriculares y transversales**.

Este grupo de asesores cree que las **aptitudes más importantes** para el cumplimiento de su labor son **transferir necesidades en proyectos, trabajar en equipo, hablar, organizar tareas y adaptación a las situaciones con las que se encuentren**. La menor puntuación es para **dejarse guiar, la amistad, y el liderazgo personal**.

### VALORACIÓN DE LAS TAREAS

Los asesores de etapa han mostrado la **mayor valoración y mayor coherencia** entre las cuatro variables analizadas en el trabajo de **asesoría a los centros en su ámbito de trabajo y en la colaboración con los centros en los planes de formación**.

También consideran **muy importante la canalización de demandas de los centros y la asesoría enfocada en el grupo/aula** en vez de en el contenido aunque dedican mucho tiempo a la primera.

Esto se refrenda en el análisis que agrupa tareas por preferencias del grupo de profesionales en el que nos encontramos que muestran **mayor preferencia** por aquellas tareas que tienen que ver con el **asesoramiento-orientación, la gestión de las demandas desde la visión específica de su área de trabajo**.

Este grupo es el que **más incorpora con diferencia la integración de transversales en su asesoría y otros valores** y, a su vez se consideran **muy eficaces en la coordinación con el resto de asesores del Berritzegune**. Ambas dos son el segundo grupo de tareas más valoradas de este perfil

Con respecto a las características diferenciales de los profesionales de este grupo (asesores de etapa) hemos analizado las posibles variaciones que se pueden dar entre los asesores de infantil y primaria (BB y BC) y los de secundaria (BD y BE) a sabiendas que el perfil de entrada es distinto, pertenecen y atienden a profesorado de culturas profesionales diferentes.

Los **Asesores de Primaria e Infantil** basan más su trabajo en la **colaboración con los centros en la elaboración de los planes de formación** y los de **secundaria** en **asesorar al centro sobre orientación, tutoría y tratamiento de la diversidad, así como promover actividades propuestas por el departamento o por el Berritzegune**.

Esto que vemos en la valoración que muestran sobre las tareas que más realizan está reforzado por su opinión sobre la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas. Los asesores de **primaria valoran más alto** las **tareas 1 y 2** que tienen que ver con **la colaboración en el diseño de proyectos de formación y asesorar a los centros en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos de la etapa correspondiente** y la **tarea 11** que hace referencia a la **coordinación con otros asesores de su Berritzegune, con los de otros Berritzegune y con otros servicios**.

Los asesores de **secundaria** muestran **más eficiencia** en las **tareas 6 y 9** que recogen la **dinamización de planes de formación que se establezcan** y en **promover actividades que se propongan desde el Berritzegune o el Departamento de Educación**.

Todos estos datos nos muestran una tendencia en estos profesionales al asesor de referencia pero con más afinidad por un modelo de asesoría más centrado en los planes estratégicos que se proponen desde la administración.

Estas preferencias que han mostrado los asesores por un perfil generalista, de asesor de procesos, las hemos comparado con la poca visión de la zona. De esta manera se refuerza el dato cuantitativo de que la menor puntuación entre todas las tareas está asignada a **la coordinación con otros servicios y entidades**. Lo que puede mostrar que perciben el sistema aislado de otras redes de servicios de la comunidad.

**La sistematización de su trabajo** es una asignatura pendiente al igual que **la presentación de propuestas e ideas para la mejora**. Lo que puede ser un reflejo de la falta de tiempo o de que lo dedican más a la acción que a su ordenamiento.

En segundo lugar, en menor medida, muestran su preferencia por **el asesoramiento, dinamización de seminarios, la integración de valores (trasversales), la coordinación con otros berritzegune o servicios del sistema educativo**.

En último lugar prefieren las tareas relacionadas con el **seguimiento, evaluación, elaboración de propuestas y coordinación con otros servicios**.

### TERRITORIO HISTÓRICO

Las diferencias mostradas por los asesores de etapa en función del Territorio Histórico en el que trabajan se muestra en la **realización** de las tareas 4 y 16, es decir, en **la coordinación con los centros por medio del Jefe de Estudios, orientador o consultor para canalizar información, asesoramiento y en el desarrollo de tareas encomendadas por la dirección del Berritzegune** en las que los asesores bizkainos puntúa los más altos, a continuación los de Gipuzkoa y por último los de Araba, en donde las dificultades que marcan las distancias son una variable considerable.

En la **eficiencia** de la tarea 10 **presentar ideas y sugerencias para mejorar el plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas** los gipuzkoanos han puntuado más alto que los de bizkaia y araba que puntúan prácticamente lo mismo.

### ANÁLISIS CUALITATIVO

Con respecto a la visión mostrada por este grupo de muestran en general una visión de área, específica de su etapa y en de centro. Únicamente hay dos referencias a la visión zona desde el punto de vista de los asesores. Los directores de Bizkaia ven exclusivamente este perfil desde la visión de área y los de Gipuzkoa con una visión de zona.

De la misma manera son los asesores de etapa de gipuzkoa los que se ven mayoritariamente como referentes de los centros con una visión de zona

**La colaboración y la coordinación** entre los profesionales de Bizkaia parece importante, ya que al menos un 20% de ellos lo recoge entre los lemas y las nuevas tareas.

En Gipuzkoa los directores han mostrado mayormente la necesidad de **coordinación y colaboración** tanto en nuevas tareas como en los lemas de definición de los profesionales aunque también es importante para algunos de los profesionales.

Con respecto a la **formación previa** únicamente uno de cada diez asesores de Bizkaia han mostrado que debería ser una de sus nuevas tareas.

Con respecto a la **gestión de demandas** únicamente los asesores de Bizkaia y sus directores lo contemplan, también en esta proporción.

Con respecto a la **innovación e investigación** hay escasa referencias, únicamente cuatro asesores de Bizkaia la incluyen entre sus lemas y nos llama la atención que en la opinión de los asesores de Gipuzkoa haya 6 referencias de los asesores de infantil y primaria.

Hay también pocas referencias al trabajo que hemos denominado **institucional**, dos en Bizkaia en lemas y en nuevas tareas una, ninguna entre los directores. En Gipuzkoa aparecen más especialmente entre las nuevas tareas que asignan los directores a este perfil.

### VALORACIÓN DE LOS DIRECTORES

Con respecto a la visión que tienen los directores sobre este perfil hay alguna diferencia aunque no sea en lo fundamental. Los directores piensan que los asesores de etapa deberían **hacer más y dedicar más tiempo** a la **presentación de ideas y sugerencias para la mejora del plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas**.

También piensan que deberían dedicar más tiempo a las coordinaciones dentro y fuera del Berritzegune puntuando más alto en el **porcentaje** de las tareas referidas a **la coordinación y cooperación con el resto de asesores del Berritzegune en función de las instrucciones del Departamento de Educación y a la coordinación, la colaboración con otras entidades para los procesos de mejora de los centros y en desarrollar las tareas encomendadas**

También los directores piensan que los asesores de etapa deberían dar más **importancia** a la **dinamización y coordinación en la zona de los planes de formación y a la presentación de ideas y sugerencias para la mejora del plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas**.

5.1.3. RESPONSABLES DE PROGRAMA

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

RESPONSABLES DE PROGRAMA

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

1

Especificaciones del puesto, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas

ANÁLISIS CUANTITATIVO			ANÁLISIS CUALITATIVO	
Balances sociales	Visión de los profesionales	Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los perfiles de los BOPV en el punto de vista	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de área, de área...) que más y menos se realizan vitales de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significación común entre grupos de tareas.</p> <p>Comprobar si el personal del BOPV, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo indican también los directores.</p>	<p>Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.</p>	<p>Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV.</p>
	Declarar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorio. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas se ven en realización, porcentajes, importancia y eficacia).			

MUESTRA:

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
<b>Responsables de programa</b>			<b>8</b>	<b>9</b>
Procesos lingüísticos: normalización lingüística	BÑ	1		
Procesos lingüísticos: inglés	BO	1		
Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas	BP	1		
Diversidad	BQ	3		
Tecnología de la Información y la Comunicación	BR	3		

BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero

Especificaciones del perfil:

Perfil	Perfil lingüístico	Titulación	Experiencia	Grupo
<b>Responsables de programa</b>				
Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En normalización lingüística: 3 años	A/B
Procesos lingüísticos: inglés BO	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área		A/B
Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas BP	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el ámbito	En el ámbito: 3 años	A/B

**Presentación y análisis de datos**

Diversidad BQ	2 vencido	Titulación superior en el ámbito	A/B
Tecnología de la Información y la Comunicación BR	2 vencido	Titulación superior	A/B

**BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001**

**Tareas del Perfil:**

- Tarea 01 Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la dirección de innovación educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal.
- Tarea 02 Coordinar la planificación de las actividades necesarias para llevar adelante el programa.
- Tarea 03 Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación.
- Tarea 04 Coordinarse con otros servicios y organismos tanto del departamento de educación, universidades e investigación como de otros departamentos, universidad o instituciones que actúen o puedan intervenir en el ámbito del programa.
- Tarea 05 Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello.
- Tarea 06 Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 07 Integrar en la elaboración del programa del que son responsables y en las acciones de seguimiento y formación ligadas con el programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orienta el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, inter. e intrapersonal.
- Tarea 08 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como responsable de programa con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.
- Tarea 09 Desarrollar las tareas encomendadas por la dirección del berritzegune

**BOPV: Análisis de las tareas del perfil:**

<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Zona / Centro / Área	9	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	9	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro / Área	9		1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro / Área	9	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión demandas, recursos, formación/Visión Zona/Centro/Área	9	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Propone/Visión Zona/Centro/Área	9	2	1	7
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Integra valores	9	1		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Innova / Investiga	9			
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Trabajo institucional	9	4		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Sistematización del trabajo	9	1		

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

RESPONSABLES DE PROGRAMA

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

2

Presentación de los datos sociales de los profesionales

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus inquietudes abiertas		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Benthogone e	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (en función de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos. Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar el personal del Benthogone, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo docentes de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada perfil, se detectan también los docentes.	Análisis de la visión mostrada en los talleres y nuevas tendencias propuestas por los profesores y los directores	Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados
Temática Histórica			Definir posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (¿en todos los territorios valen de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia).			
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV	

DATOS SOCIALES

		Edad		Sexo	
30-39	30-39				
40-49	40-49	6		Hombre	4
50-59	50-59			Mujer	2
Total	Total	6		Total	6

DATOS ACADÉMICOS

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)	
Si	5	1979	
No	1		
Total:	6		

Licenciado		Año Licenciatura (Media)	
Si	6	1986	
No			
Total	6		

Licenciatura

Psico-Peda	1
Otras Áreas	5
Total:	6

DATOS LABORALES

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP	8	4.1	12.5	7.5
Prof ESO - Bach.	1	2.6	4.00	2
Equ. Direc.	8	3	8.30	4.5
Antiguos Servicios de apoyo.		1		
Inspección				
Admón.. Educativa				
Otros	2	1		

Permanencia en Puesto (Media Cursos) | 2.00

## RESPONSABLES DE PROGRAMA

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

# 3

### Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Bantaguna	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significados entre esos grupos de tareas.  Comparar al personal del Bantaguna, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo en función de notas simples y modos cruzados
	Tiempo dedicado		Dado dar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios varían de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
	BCPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV	

Formación Previa	Media	BÑ	BO	BP	BQ	BR
Idiomas	<b>4.38</b>	5.00	5.00		3.50	4.00
Dinámica de grupos	<b>4.50</b>	5.00	5.00		4.00	4.00
Informática	<b>4.00</b>	3.00	5.00		3.00	5.00
Contenidos Curriculares	<b>3.25</b>	2.00	4.00		3.50	3.50
Relaciones Interpersonales	<b>4.50</b>	5.00	5.00		4.00	4.00
Construcción de proyectos	<b>4.88</b>	5.00	5.00		5.00	4.50
Creación materiales didácticos	<b>4.50</b>	5.00	5.00		3.00	5.00
Organización grupos humanos	<b>4.63</b>	5.00	5.00		4.00	4.50
Educación	<b>2.88</b>		3.00		4.00	4.50
Evaluación y seg. Procesos	<b>4.38</b>	5.00	4.00		4.00	4.50
Transversalidad	<b>3.50</b>	3.00	3.00		4.00	4.00
Coord.. nota reuniones	<b>4.00</b>	5.00	3.00		3.50	4.50
Pensamiento complejo	<b>3.13</b>		4.00		4.00	4.50

Aptitud	Media	BÑ	BO	BP	BQ	BR
Escribir	<b>4.63</b>	5.00	5.00		4.00	4.50
Hablar	<b>4.63</b>	5.00	5.00		4.00	4.50
Trabajo en equipo	<b>5.00</b>	5.00	5.00		5.00	5.00
Organizar tareas	<b>4.88</b>	5.00	5.00		5.00	4.50
Transf.. necesidad en proyectos	<b>5.00</b>	5.00	5.00		5.00	5.00
Liderazgo personal	<b>4.38</b>	4.00	5.00		4.00	4.50
Visión estratégica	<b>4.88</b>	5.00	5.00		5.00	4.50
Riesgo. creación cultural	<b>4.00</b>		3.00		4.00	4.00
Escucha	<b>4.50</b>	5.00	5.00		5.00	3.00
Amistad	<b>3.50</b>	3.00	3.00		4.00	4.00
Equidad	<b>4.63</b>	5.00	4.00		4.50	5.00
Cooperación	<b>4.88</b>	5.00	5.00		5.00	4.50
Adaptación a situaciones	<b>4.88</b>	5.00	5.00		5.00	4.50
Trabajo individual	<b>4.38</b>	5.00	4.00		4.00	4.50
Diálogo	<b>4.88</b>	5.00	5.00		5.00	4.50
Dejarse guiar	<b>3.50</b>	2.00	4.00		4.00	4.00

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**RESPONSABLES DE PROGRAMA**

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

**4**

**Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegunes	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significatividad, tanto a nivel de grupo de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) que tienen perfiles diferenciados, dedica el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Tiempo histórico		Detectar posibles diferencias en los valores de trabajo por territorio. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas desde su realización, porcentaje, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo de las funciones de todas simples y modos creativos.
BDPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BDPV.

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

Tareas **MÁS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 3	Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los Berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación
Tarea 6	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 5	Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello
Tarea 1	Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la Dirección de Innovación Educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 5	Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello
Tarea 3	Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los Berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación
Tarea 6	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 2	Coordinar la planificación de las actividades necesarias para llevar adelante el programa
Tarea 1	Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la Dirección de Innovación Educativa,

**Presentación y análisis de datos**

	bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
--	--

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 1	Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la Dirección de Innovación Educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
Tarea 2	Coordinar la planificación de las actividades necesarias para llevar adelante el programa
Tarea 3	Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los Berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación
Tarea 6	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 3	Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los Berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación
Tarea 6	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 5	Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello
Tarea 7	Integrar en la elaboración del programa del que son responsables y en las acciones de seguimiento y formación ligadas con el programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal

Tareas **MENOS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 4	Coordinarse con otros servicios y organismos tanto del Departamento de Educación, Universidades e Investigación como de otros Departamentos, Universidad o instituciones que actúen o puedan intervenir en el ámbito del programa
Tarea 9	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 2	Coordinar la planificación de las actividades necesarias para llevar adelante el programa
Tarea 7	Integrar en la elaboración del programa del que son responsables y en las acciones de seguimiento y formación ligadas con el programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 9	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 7	Integrar en la elaboración del programa del que son responsables y en las acciones de seguimiento y formación ligadas con el programa la perspectiva de

**Presentación y análisis de datos**

	género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
Tarea 4	Coordinarse con otros servicios y organismos tanto del Departamento de Educación, Universidades e Investigación como de otros Departamentos, Universidad o instituciones que actúen o puedan intervenir en el ámbito del programa
Tarea 8	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como responsable de programa con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 9	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 5	Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello
Tarea 8	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como responsable de programa con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
Tarea 7	Integrar en la elaboración del programa del que son responsables y en las acciones de seguimiento y formación ligadas con el programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 4	Coordinarse con otros servicios y organismos tanto del Departamento de Educación, Universidades e Investigación como de otros Departamentos, Universidad o instituciones que actúen o puedan intervenir en el ámbito del programa
Tarea 1	Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la Dirección de Innovación Educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
Tarea 2	Coordinar la planificación de las actividades necesarias para llevar adelante el programa
Tarea 8	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como responsable de programa con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

Hay menos de dos casos, al menos una de las variables tiene varianza cero, hay sólo una variable en el análisis o no se han podido calcular los coeficientes de correlación para todos los pares de variables. No se calculará ningún estadístico más.

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

Hay menos de dos casos, al menos una de las variables tiene varianza cero, hay sólo una variable en el análisis o no se han podido calcular los coeficientes de correlación para todos los pares de variables. No se calculará ningún estadístico más.

PORCENTAJE			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 3	BÑ Procesos lingüísticos: normalización lingüística	25.0000	Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los Berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación
	BO Procesos lingüísticos: inglés	20.0000	
	BP Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas.		
	BQ Diversidad	22.5000	
	BR Tecnología de la Información y la Comunicación	5.0000	
Tarea 6	BÑ Procesos lingüísticos: normalización lingüística		Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	BO Procesos lingüísticos: inglés	5.0000	
	BP Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas.	20.0000	
	BQ Diversidad	19.0000	
	BR Tecnología de la Información y la Comunicación	16.6000	

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**RESPONSABLES DE PROGRAMA**

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

**5**

**Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración que los profesionales hacen de sus propias tareas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y valores		Tareas más habituales que realizan		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Beritagoene	Comparación y tablas necesarias para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (accesos de etapa, de área...) que más y menos se realizan y haber de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado respecto a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del beritagoene, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo accesos de área) y que tienen perfiles diferenciados, desde el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo debelen también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevos formatos piquetas para los profesionales y los directores.
Beritagoene					Análisis cualitativo en función de todos los perfiles y modos cruzados.
Territorio histórico			Deberían poderse observar en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		
EUPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el EUPV.

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

**RESPONSABLES DE PROGRAMA:**

REALIZACIÓN no hay datos significativos					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea	Álava				
	Vizcaya				
	Guipúzcoa				
Tarea	Álava				
	Vizcaya				
	Guipúzcoa				

PORCENTAJE					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 5	Álava	20.0000	20.00	20.00	Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello.
	Vizcaya	20.0000	20.00	20.00	
	Guipúzcoa	11.0000	10.00	12.00	

IMPORTANCIA no hay datos significativos					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea	Álava				
	Vizcaya				
	Guipúzcoa				

EFICIENCIA no hay datos significativos					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea	Álava				
	Vizcaya				
	Guipúzcoa				

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**RESPONSABLES DE PROGRAMA**

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

**6**

**Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegues	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de área, de área...) que más y menos realizan y tratar de buscar puntos coincidentes entre las tareas designadas a dichos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegues, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada perfil. Si deciden también los directores	Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.  Análisis cualitativo o en función de nodos simples y nodos cruzados.
Formación				
Formación				
Formación		Definir posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia).		
BCPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES			
Nodos analizados:		Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área			
RESUMEN DE DATOS:					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ	(1)		1	1
	Procesos lingüísticos: Ingles BO				
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP				
	Diversidad BQ	(1)			
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)			1
Bizkaia (10)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ				
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)			
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP				
	Diversidad BQ	(1)			1
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)			
Gipuzkoa(6)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ				
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)			1
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP				

Presentación y análisis de datos

	Diversidad BQ	(1)			
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)		1	
TOTAL		(9)		2	4

Documento:		LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área			
RESUMEN DE DATOS:					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ	(1)			
	Procesos lingüísticos: Ingles BO				
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP				
	Diversidad BQ	(1)			
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)			
Bizkaia (10)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ				
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)			1
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP				
	Diversidad BQ	(1)			1
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)			1
Gipuzkoa(6)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ				
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)	1		1
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP				
	Diversidad BQ	(1)	1		1
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)	1		1
TOTAL		(9)	3		6

**RESPONSABLES DE PROGRAMA**

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

**7**

**Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados**

		ANÁLISIS CUALITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias habituales en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegun e	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área... y que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.</p> <p>Comprobar al personal del Berritzegun, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que hacen perfiles diferenciados, cómo el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferencias que en la dedicación a cada tema han observado los profesionales de cada puesto, lo debelen también los directores.</p> <p>Análisis de la visión manifestada en los lemas y nuevas tendencias propuestas por los profesionales y los directores</p>	Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados.
Tiempo histórico			Declarar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valen de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentajes, importancia y eficacia)		
EDUV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el IOPU

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Servir de Referente	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Colabora / Coordina					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ	(1)	1			
	Procesos lingüísticos: Ingles BO					
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)		1		
Bizkaia (10)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)				
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				

Presentación y análisis de datos

	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)				
Gipuzkoa(6)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)			1	1
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)			1	1
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)	1		1	1
TOTAL		(9)	3		6	

Documento:	LEMAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES				
	NUEVAS TAREAS ASESORES	NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Gestión demandas, recursos, formación					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ	(1)				
	Procesos lingüísticos: Ingles BO					
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)	1			
Bizkaia (10)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)				
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)				
Gipuzkoa(6)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)				
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)				
TOTAL		(9)	1			

Presentación y análisis de datos

Documentos:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Innova / Investiga				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ	(1)				
	Procesos lingüísticos: Ingles BO					
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)	1			1
Bizkaia (10)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)				
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)				
Gipuzkoa(6)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)			1	
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)			1	
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)			1	
<b>TOTAL</b>		<b>(9)</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Trabajo Institucional				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ	(1)	1			
	Procesos lingüísticos: Ingles BO					
	Procesos lingüísticos: Tratamiento					

Presentación y análisis de datos

	integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)				
Bizkaia (10)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)				<b>1</b>
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				<b>1</b>
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)				<b>1</b>
Gipuzkoa(6)	Procesos lingüísticos: normalización lingüística BÑ					
	Procesos lingüísticos: Ingles BO	(1)				<b>1</b>
	Procesos lingüísticos: Tratamiento integrado de lenguas BP					
	Diversidad BQ	(1)				<b>1</b>
	Tecnologías de la información y comunicación BR	(1)				<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>(9)</b>		<b>1</b>		<b>6</b>

BE	Perfil	LEMA ASESOR
A01	BÑ	Hizkuntz Normalkuntzako programak, ULIBARRI programak, ikastetxea du helburu. Ikastetxea esaten dudanean, ikastetxea bere osotasunean esan nahi dut. Programa honek eskola komunitatea hartzen du aintzat eta ez bakarrik ikaslea eta honekin lotutako arloak. Gurasoak, irakasleak, langile ez-irakasle, ikastetxearekin harremanetan dauden beste entitate zein elkarte, guztiaz arduratzen den programa dugu ULIBARRI. Are haratago joz. Berritzegunea bera eta berau osatzen dugun kideok ere programa honen jomuga gara, eta guztiok gure aholkularitza lanetan kontuan izan beharko genukeen kontzeptua da hizkuntz normalizazioarena. Hau da, normalkuntzako teknikariak gara berariaz horretaz arduratuko garenok, baina guztiak gara normalizatzaile. Ideia hau guztiok garbi izatea oso garrantzitsua izango da programaren etorkizunerako eta beronen garapenerako.
G01	BO	“Responsable de programa” me parece un lema correcto.
B01	BQ	La diversidad temática de la diversidad. Cajón de sastre. Muchos temas, muy interesantes, mucha demanda, mucha dispersión.....y pocos referentes desde el Departamento En una estructura muy complicada (los Berritzegune), haga lo que pueda
A01	BQ	Gran diversidad de temáticas, amplia variedad de tareas y responsabilidades y equipos limitados
G01	BR	“Colaborar contigo” Nuestro programa está incidiendo mucho en profesores y asesores, y allí donde se nos solicita estamos. La palabra colaboración es clave porque le viene al dedo al mundo de la comunicación educativa, es decir hacer trabajos colaborativos.

Presentación y análisis de datos

A01	BR	<p>Creando las condiciones para avanzar con las TIC hacia la sociedad vasca del conocimiento,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñando planes.</li> <li>- Coordinando esfuerzos y competencias.</li> <li>- Formando al profesorado.</li> <li>- Impulsando la innovación y la experimentación.</li> <li>- Generalizando buenas prácticas</li> </ul>
-----	----	--

BE	Perfil	<b>NUEVAS TAREAS ASESORES</b>
A01	BR	<p>Mantener una línea de investigación permanente sobre tendencias y materiales de actualidad en el campo de las TIC.</p> <p>Relacionarse con organismos, instituciones, empresas..., propietarios de materiales y desarrollos, con vistas a adquirir, adaptar y poner a disposición aquellos de especial interés educativo.</p>

BE	Perfil	<b>LEMAS DIRECTORES</b>
G01	BO	<p>Apoyando organizaciones de apoyo en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos lingüísticos de inglés (enmarcados en proyectos lingüísticos más amplios), aportando a la enseñanza del inglés (aprendizaje como tercera lengua en un sistema bilingüe hasta ahora, hacia sistema plurilingüe), haciendo propuestas que abarquen el aprendizaje de todo el alumnado.</p> <p>Aunque el fin último del programa sea el aprendizaje del alumnado, hay que tener en cuenta que es el profesorado la diana del programa; pero todos los profesores pertenecen a centros concretos y a sus estructuras. Se trata de, a través del programa, contribuir al desarrollo profesional del profesorado de inglés como miembro de una organización. El profe de inglés (y los centros contribuyen con su práctica esta idea) debe pertenecer a diferentes grupos mixtos de trabajo en el centro para rricular su intervención con el resto de profesionales del centro</p>
G01	BQ	<p>Apoyando organizaciones de apoyo en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos de respuesta a la diversidad de contextos de aprendizaje y convivencia, aportando bilingüe hasta ahora, hacia sistema plurilingüe), haciendo propuestas que abarquen el aprendizaje de todo el alumnado.</p>
G01	BR	<p>Apoyando organizaciones de apoyo en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos de uso las TIC en contextos de aprendizaje y convivencia educativa.</p>

BE	Perfil	<b>NUEVAS TAREAS DIRECTORES</b>
G01	BO-	Participar en estructuras (y coordinar si procede) diferentes grupos de trabajo (de

Presentación y análisis de datos

	DIR	<p>diferente nivel)</p> <p>Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos lingüísticos de inglés en varias etapas mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo</p> <p>Aportar materiales en formato digital al centro de documentación de los servicios de apoyo, así como actualizar bancos de materiales referenciales para trabajar en el programa.</p>
B01	BP-DIR	<p>Evaluar de forma continuada y global el desarrollo del programa, dando cuenta sistemática de su marcha a las Jefaturas Territoriales y a la Dirección de Innovación</p> <p>Sugerencia: Debería referirse a la jefatura Territorial y a la Dirección de Innovación, que son las que en realidad determinan sus planes de actuación.</p>
B01	BQ-DIR	<p>Evaluar de forma continuada y global el desarrollo del programa, dando cuenta sistemática de su marcha a las Jefaturas Territoriales y a la Dirección de Innovación</p> <p>Sugerencia: Debería referirse a la jefatura Territorial y a la Dirección de Innovación, que son las que en realidad determinan sus planes de actuación.</p>
G01	BQ-DIR	<p>Participar en estructuras (y coordinar si procede) diferentes grupos de trabajo (de diferente nivel)</p> <p>Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de respuesta a la diversidad y convivencia en varias etapas mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo</p> <p>Aportar materiales en formato digital al centro de documentación de los servicios de apoyo, así como actualizar bancos de materiales referenciales para trabajar en el programa.</p>
B01	BR-DIR	<p>Evaluar de forma continuada y global el desarrollo del programa, dando cuenta sistemática de su marcha a las Jefaturas Territoriales y a la Dirección de Innovación</p> <p>Sugerencia: Debería referirse a la jefatura Territorial y a la Dirección de Innovación, que son las que en realidad determinan sus planes de actuación.</p>
G01	BR-DIR	<p>Participar en estructuras (y coordinar si procede) diferentes grupos de trabajo (de diferente nivel)</p> <p>Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de uso educativo de las TIC en contextos de aprendizaje y convivencia en varias etapas mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo</p> <p>Aportar materiales en formato digital al centro de documentación de los servicios de apoyo, así como actualizar bancos de materiales referenciales para trabajar en el programa.</p>

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**RESPONSABLES DE PROGRAMA**

Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

**8**

**PRESENTACIÓN DE LOS DATOS DE LA VALORACIÓN QUE LOS DIRECTORES HACEN SOBRE LAS TAREAS DE LOS PROFESIONALES**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Discapacidad de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (casos de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferenciar que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegune					
Territorio histórico			Diferenciar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (si en todos los territorios se valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, puntaje, importancia y eficacia).		
BUPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BUPV.

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores..

(ojo, pocos por grupo)

PORCENTAJE			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 5	BÑ Procesos lingüísticos: normalización lingüística	5.0000	Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello.
	BO Procesos lingüísticos: inglés		
	BP Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas.	20.0000	
	BQ Diversidad	14.5000	
	BR Tecnología de la Información y la Comunicación	16.0000	

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

**RESPONSABLE DE PROGRAMA**

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 3	RESPONSABLE PROGRAMA	5,00	Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación
	DIRECTORES	3,56	

**Presentación y análisis de datos**

<b>PORCENTAJE</b>			
Tarea 1	RESPONSABLE PROGRAMA	12.3333	Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la dirección de innovación educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
	DIRECTORES	22.0833	
Tarea 6	RESPONSABLE PROGRAMA	16.6000	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los berritzegunes del capítulo 2 del decreto 15/2001 de 6 de febrero
	DIRECTORES	100.0000	

**b) ANÁLISIS DE LOS DATOS**

**RESPONSABLES DE PROGRAMA**  
Perfiles: BÑ, BO, BP, BQ, BR

**ANÁLISIS DE LOS DATOS**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores
BÑ	Responsables de los datos sociales de los profesionales de los Bertzeginak	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (divisiones de etapa de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del bertzeginak, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asignados de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores. Análisis de la visión mostrada en los letters y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Bertzeginak				
Tertuliano Haritiko			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios: valores de la misma manera las tareas tanto en realización, pormenores, importancia y eficacia).	
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV.

**REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL**

En este perfil nos encontramos con nueve profesionales con la responsabilidad de trabajo enfocada al coordinar a los asesores de programa en toda la Comunidad Autónoma Vasca.

Los requisitos de acceso al puesto de trabajo son Pertener al cuerpo A o B, Perfil Lingüístico 2 vencido, licenciatura o titulación superior afín al área de trabajo, menos en el caso del Responsable de Programa de Tecnología de la Información y la Comunicación. 3 años de experiencia en el ámbito de trabajo para los Responsables de Procesos Lingüísticos en el caso de Normalización Lingüística y Tratamiento Integrado de las Lenguas (no así para el de Procesos lingüísticos: Inglés).

En el análisis cualitativo de las tareas que prescribe el BOPV para este perfil hemos entrado una tendencia hacia tareas con una visión de zona mayoritariamente, unas 7 de las 9 del perfil, pero también 1 con visión de centro y dos con visión de zona. Ya sabemos que el carácter sectorizado de este perfil hace que el contenido concreto de su tarea se proyecte en toda la Comunidad Autónoma Vasca bien con acciones directas bien por medio de los asesores de los programas correspondientes.

También hemos encontrado una tarea que recoge la integración de valores o transversalidad, otra la sistematización del trabajo y 4 de trabajo institucional.

**DATOS SOCIALES**

Los datos sociales de este grupo de profesionales nos muestran un colectivo de entre 40-49 años de los cuales 4 son hombres y 2 mujeres. 5 de ellos tienen el título de maestro y uno no, todos son licenciados y sólo uno con titulación psicopedagógica. El

primer año de contratación es 1979, por lo que tienen casi 30 años de experiencia en el sistema educativo.

En su experiencia laboral encontramos que la mayor parte de ellos han trabajado en Educación Primaria con 4.1 centros y 12,5 años de media. Hay 8 puestos de trabajo distintos de equipos directivos con 8.30 años de media. Nos llama la atención, por lo poco frecuente entre los profesionales de los Berritzegune, el alto porcentaje de años trabajados en la enseñanza privada.

### COMPETENCIAS Y SABERES

Este grupo de profesionales considera que los contenidos más importantes de formación previa para su perfil serían **la construcción de proyectos** y **la organización de grupos humanos** en primer lugar seguido de **relaciones interpersonales** y **la creación de materiales didácticos**. Los que menos **la educación, el pensamiento complejo** y **los contenidos curriculares**.

Con respecto a la aptitud han dado la puntuación más alta (5) a **trabajo en equipo** y **transferencia de necesidades en proyectos** seguido de **cooperación, adaptación a situaciones, organizar tareas** y **diálogo** con muy alta puntuación. La puntuación más baja es para las aptitudes de **dejarse guiar** y de **amistad** que destacan por abajo a pesar de obtener un 3.5.

El Responsable del Programa de Procesos lingüísticos: tratamiento integrado de las lenguas BP no ha contestado a la encuesta.

### VALORACIÓN DE LAS TAREAS

Estos profesionales han valorado con la **mayor puntuación** en las cuatro variables analizadas **la coordinación de los asesores de sus programas en el territorio histórico y en la Comunidad Autónoma Vasca** y **el desarrollo de las funciones del decreto 15/2001** que son las funciones generales de asesoramiento, innovación y formación de profesorado.

Las tareas **menos** valoradas por este perfil son **la coordinación con otros servicios, recoger y sistematizar la información y el trabajo de su programa** y **las tareas encomendadas por la dirección del Berritzegune**. Tenemos que tener en cuenta que este perfil trabaja en los Berritzegune centrales de cada territorio histórico pero su tarea está enfocada por encima del área geográfica de influencia de ese Berritzegune. Los responsables de programa dependen orgánicamente del director de su Berritzegune e, igualmente, de la Dirección de Renovación Pedagógica, lo que puede explicar estos datos contradictorios.

También nos parece curioso, cuando menos, la poca importancia que dan a la tarea referida a **la participación en actividades de formación de su propio programa** en donde, además, la diferencia de opinión entre los cinco perfiles de Responsable de Programa coincide con la opinión de los directores

Las contradicciones en la valoración que hacen de las tareas de su perfil aparecen en la tarea **integración de líneas transversales y otros valores en los programas**. Muestran la máxima eficiencia y una mínima realización y porcentaje de tiempo dedicado a ello.

Aunque quizá lo más significativo es la contradicción entre la alta importancia que da a **la coordinación de actividades para desarrollar el programa** y el escaso tiempo y eficiencia que le asignan.

En cuanto a las diferencias entre distintos perfiles dentro del mismo grupo encontramos que hay muy pocos sujetos y muy pocas diferencias entre ellos. Hemos encontrado las siguientes:

Los responsables de programa de TIC (BR) son los que menos puntúan y con bastante diferencia el porcentaje de dedicación a la tarea de **coordinar territorialmente y en la Comunidad autónoma Vasca a los asesores y asesoras de los Berritzegune para la unificación de criterios y de las pautas de actuación**.

Los responsables de Procesos Lingüísticos en el programa de inglés (BO) son los que menos puntúan con bastante diferencia la tarea referida a **desarrollar en el programa las funciones del decreto 15/2001** y los Procesos lingüísticos: normalización lingüística (BÑ) no la puntúan.

### TERRITORIO HISTÓRICO

Con respecto a las diferencias por Territorio Histórico estos profesionales tienen mayor coordinación entre ellos por su perfil además, su ámbito de trabajo es provincial por lo que sólo hemos detectado una diferencia entre los Responsables de Programa en el porcentaje de la tarea 5 **“Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello”** en la que los de Gipuzkoa puntúan bastante menos (11 sobre 100) que los de Araba y los de Bizkaia (20 sobre 100).

### ANÁLISIS CUALITATIVO

Con respecto a la visión con la trabajan estos profesionales es principalmente del área específica de trabajo (4 de 9), es decir del programa del que son responsables.

Hemos encontrado alguna referencia escasa a centro (2 de 9) y con respecto a la visión que tienen los directos de este perfil no hay referencias de alavés, los de Bizkaia ven el perfil ligado a área y los de Gipuzkoa lo ven a la vez de área y zona.

Únicamente los directores de Gipuzkoa ven en la definición y nuevas tareas de este perfil un profesional que se **coordina y colabora**. Ni los directores de Araba ni de Bizkaia lo ven y únicamente un profesional de Araba y otro de Gipuzkoa lo recogen entre su trabajo o nuevas tareas a asignar.

Con respecto a recoger como lema de su perfil o como nueva tarea **la gestión de demandas**, recursos o formación únicamente un asesor alavés lo recoge dentro de su lema (1 de 9)

Los directores de Gipuzkoa son los que ven a los Responsables de Programa como profesionales que deben **investigar e innovar**, no así el resto de directores ya que únicamente uno de Araba lo recoge como nueva tarea y el responsable de programa de TIC alavés lo recoge también como lema que lo define.

Parece que hay bastante acuerdo entre los directores de Bizkaia y Gipuzkoa cuando asignan nueva tarea a este perfil referida al trabajo más institucional. Únicamente un responsable de programa de Araba lo recoge como lema.

## VALORACIÓN DE LOS DIRECTORES

Con respecto a la comparación entre la opinión de los directores y los profesionales de este perfil hay muchas similitudes entre lo que piensan los Responsables de Programa y sus directores sobre este perfil. Hay alguna diferencia significativa en la **realización** de la tarea 3 **coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores de los Berritzegune para la unificación de criterios y pautas de actuación**. Los Responsables de Programa piensan que deberían hacerlos más que lo que lo piensan los directores.

También en el **porcentaje de tiempo** dedicado a la tarea 1 **coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la dirección de innovación educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal** los directores piensan que los Responsables de Programa deberían dedicarle más tiempo del que dedican estos profesionales.

También en el **porcentaje** de la tarea 6 **desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los berritzegunes del capítulo 2 del decreto 15/2001 de 6 de**

**febrero** los directores asignan el porcentaje total de 100 mientras que los responsables de programa dedican un 16% del tiempo.

Nos llama la atención el bajo porcentaje de tiempo (5%) que asignan los directores a la tarea 5 ***participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello*** para el Responsable de Programa de Procesos lingüísticos: normalización lingüística, mientras que para el resto de profesionales de este grupo asignan entre el 14.5 y el 20%.

5.1.4. ASESORES DE PROGRAMA

Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE PROGRAMA**  
Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

1

**Especificaciones del puesto, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los BOPV	Competencias y saberes necesarios para su perfil de su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfil (asesores de etapa, de área, de aula más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar si el personal del BOPV que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada punto. Se detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y en función de nodos simples y cruzados
Formación					Análisis cualitativo en función de nodos simples y cruzados
Tendencia histórica			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (¿en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, prioridad, importancia y eficacia).		
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

MUESTRA:

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
<b>Asesores de programa</b>			<b>53</b>	<b>59</b>
Normalización lingüística	BF	19		
Inglés	BG	9		
Diversidad	BH	10		
Tecnología de la información y de la comunicación	BI	18		
Educación de adultos	BJ	3		

**BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero**

**Especificaciones del perfil:**

Perfil	Perfil lingüístico	Titulación	Experiencia	Grupo
<b>Asesores de programa</b>				
Normalización lingüística BF	2 vencido		En normalización lingüística: 2 años	A/B
Inglés BG	2 vencido	Licenciatura o habilitación o acceso al cuerpo por inglés	En el área: 3 años	A/B
Diversidad BH	2 vencido o diferido	Titulación superior		A/B
Tecnología de la información y de la comunicación BI	2 vencido o diferido		En la etapa: 2 años	A/B

---

Educación de adultos BJ	2 vencido	En el ámbito: 2 años	A/B
-------------------------	-----------	-------------------------	-----

---

**BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001****Tareas del Perfil:**

- Colaborar en el diseño y elaboración de los programas
- Tarea 01
- Tarea 02 Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa
- Tarea 03 Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente
- Tarea 04 Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
- Tarea 05 Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
- Tarea 06 Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
- Tarea 07 Colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos necesarios para llevar a cabo el programa en la zona
- Tarea 08 Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
- Tarea 09 Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
- Tarea 10 Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 11 Integrar en el desarrollo de las acciones ligadas a su programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
- Tarea 12 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
- Tarea 13 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.

**BOPV: Análisis  
de las tareas del perfil:**

<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Zona / Centro / Área	13	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	13	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro / Área	13		1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro / Área	13	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión demandas, recursos, formación/Visión Zona/Centro/Área	13	2	1	7
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Propone/Visión Zona/Centro/Área	13	2	1	7
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Integra valores	13	1		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Innova / Investiga	13	1		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Trabajo institucional	13	3		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Sistematización del trabajo	13	1		

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

ASESORES DE PROGRAMA

Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

2

Presentación de los datos sociales de los profesionales

ANÁLISIS CUANTITATIVO			ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Visión de los profesionales	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los departamentos	Competencias y saberes necesarios para su perfil de su perfil de vista	Las tareas de los grupos de perfil (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del departamento, que pertenece a un mismo grupo de perfil (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo deciden también los directivos.	Análisis de la visión mostrada en los temas y sucesos fundidos propuestos por los profesionales y los directivos
		Delimitar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Es en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia).		Análisis cuantitativo de las tareas asignadas por el BOPV

DATOS SOCIALES

Edad			Sexo	
30-39	30-39	<b>3</b>		
40-49	40-49	<b>34</b>	Hombre	<b>20</b>
50-59	50-59	<b>13</b>	Mujer	<b>14</b>
Total	Total	<b>50</b>	Total	<b>34</b>

DATOS ACADÉMICOS

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)
Si	<b>40</b>	<b>1978</b>
No	<b>2</b>	
Total:	<b>42</b>	

Licenciado		Año Licenciatura (Media)
Si	<b>34</b>	<b>1983</b>
No	<b>4</b>	
Total	<b>38</b>	

Licenciatura	
Psico-Peda	<b>16</b>
Otras Áreas	<b>16</b>
Total:	<b>32</b>

DATOS LABORALES

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP	<b>54</b>	<b>2.80</b>	<b>7.06*</b>	
Prof ESO - Bach.	<b>28</b>	<b>2.37</b>	<b>9.55 *</b>	
Equ. Direc.	<b>63</b>	<b>1.32</b>	<b>3.95</b>	
Antiguos Servicios de apoyo.	<b>42</b>	<b>1.32</b>	<b>7.95</b>	
Inspección				
Admón.. Educativa	<b>1</b>			
Otros	<b>16</b>	<b>1.45</b>	<b>7.84</b>	

Permanencia en Puesto (Media Cursos) | **3.24**

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE PROGRAMA**

Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

**3**

**Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritaguena	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área, y que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significados entre esos grupos de tareas. Comparar al personal del berritaguena, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupó el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo seleccionó también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores
Tiempo máximo		Declarar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios varían de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		
BCPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

Formación Previa	Media	BF	BG	BH	BI	BJ
Idiomas	3.59	4.00	4.86	2.50	3.65	3.00
Dinámica de grupos	4.37	4.27	4.57	4.80	3.88	4.33
Informática	4.27	3.87	4.50	3.50	4.82	4.67
Contenidos Curriculares	3.78	3.47	4.17	3.90	3.38	4.00
Relaciones Interpersonales	4.21	4.07	3.86	5.00	3.82	4.33
Construcción de proyectos	4.25	4.47	4.00	4.60	4.18	4.00
Creación materiales didácticos	4.50	3.07	4.57	3.80	4.06	3.00
Organización grupos humanos	4.04	3.93	3.86	4.60	3.82	4.00
Educación	4.00	4.40	4.25	4.00	4.00	3.33
Evaluación y seg. Procesos	4.07	4.07	4.00	4.20	4.06	4.00
Transversalidad	3.79	3.13	3.50	4.20	3.13	5.00
Coord.. nota reuniones	3.79	4.13	3.33	4.22	3.29	4.00
Pensamiento complejo	3.52	3.67	2.75	4.43	3.08	3.67

Aptitud	Media	BF	BG	BH	BI	BJ
Escribir	4.19	4.40	4.29	4.20	3.71	4.33
Hablar	4.43	4.53	4.43	4.60	4.24	4.33
Trabajo en equipo	4.70	4.47	4.71	5.00	4.65	4.67
Organizar tareas	4.35	4.15	4.50	4.56	4.00	4.00
Transf.. necesidad en proyectos	4.45	4.60	4.29	4.90	4.47	4.00
Liderazgo personal	3.63	3.53	3.29	4.00	3.35	4.00
Visión estratégica	4.09	4.00	4.14	4.40	3.94	4.00
Riesgo. creación cultural	3.68	3.92	3.71	4.00	3.44	3.33
Escucha	4.65	4.47	4.57	4.90	4.29	5.00
Amistad	3.30	3.77	3.33	3.80	3.63	2.00
Equidad	4.30	3.86	4.33	4.30	4.00	5.00
Cooperación	4.45	4.50	4.57	5.00	4.18	4.00
Adaptación a situaciones	4.45	4.53	4.57	4.60	4.24	4.33
Trabajo individual	4.09	4.00	4.67	4.10	4.00	3.67
Diálogo	4.49	4.27	4.29	5.00	3.88	5.00
Dejarse guiar	3.32	3.33	3.83	3.38	3.38	2.67

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE PROGRAMA**

Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

**4**

**Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegunes	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, dedica el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo indican también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Temario específico		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios los valores de la misma materia las tareas desde su realización, porcentaje, importancia y etcétera).		
BDPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

Tareas **MÁS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 6	Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
Tarea 5	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
Tarea 10	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 3	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 6	Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
Tarea 10	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 5	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
Tarea 3	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 6	Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
Tarea 5	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
Tarea 2	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 8	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
---------	--

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 6	Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
Tarea 5	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
Tarea 8	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
Tarea 10	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 2	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa

Tareas **MENOS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 4	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
Tarea 9	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
Tarea 1	Colaborar en el diseño y elaboración de los programas
Tarea 8	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 4	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
Tarea 11	Integrar en el desarrollo de las acciones ligadas a su programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
Tarea 9	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
Tarea 12	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 9	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
Tarea 4	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
Tarea 12	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

Tarea 13	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
----------	---

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 4	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
Tarea 9	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
Tarea 8	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
Tarea 2	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

GRUPO DE TAREAS	Tarea	Descripción de la tarea <b>REALIZACIÓN</b>
<b>1</b>	Tarea 2	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa
	Tarea 3	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente
	Tarea 5	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
	Tarea 7	Colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos necesarios para llevar a cabo el programa en la zona
<b>2</b>	Tarea 1	Colaborar en el diseño y elaboración de los programas
	Tarea 4	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
	Tarea 8	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
	Tarea 9	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
<b>3</b>	Tarea 10	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	Tarea 11	Integrar en el desarrollo de las acciones ligadas a su programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	Tarea 13	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
<b>4</b>	Tarea 8	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
	Tarea 12	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 1	BF Norm. lingüística	3.80	Colaborar en el diseño y elaboración de los programas
	BG Inglés	4.29	
	BI TIC	3.00	
	BH Diversidad	3.30	
	BJ Educación de adultos	5.00	
Tarea 2	BF Norm. lingüística	4.36	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa
	BG Inglés	4.14	
	BI TIC	4.59	
	BH Diversidad	4.40	
	BJ Educación de adultos	0.00	
Tarea 3	BF Norm. lingüística	4.53	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente
	BG Inglés	3.71	
	BI TIC	3.71	
	BH Diversidad	4.10	
	BJ Educación de adultos	0.00	
Tarea 4	BF Norm. lingüística	3.64	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
	BG Inglés	3.14	
	BI TIC	2.81	
	BH Diversidad	2.90	
	BJ Educación de adultos	5.00	
Tarea 5	BF Norm. lingüística	4.40	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
	BG Inglés	4.57	
	BI TIC	4.76	
	BH Diversidad	4.60	
	BJ Educación de adultos	2.00	
Tarea 7	BF Norm. lingüística	4.33	Colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos necesarios para llevar a cabo el programa en la zona
	BG Inglés	4.00	
	BI TIC	4.35	
	BH Diversidad	4.40	
	BJ Educación de adultos	2.50	
Tarea 8	BF Norm. lingüística	3.53	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
	BG Inglés	3.86	
	BI TIC	4.41	
	BH Diversidad	3.60	
	BJ Educación de adultos	5.00	
Tarea 9	BF Norm. lingüística	4.07	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
	BG Inglés	2.71	
	BI TIC	3.41	
	BH Diversidad	3.30	
	BJ Educación de adultos	4.67	

**Presentación y análisis de datos**

Tarea11	BF Norm. lingüística	3.67	Integrar en el desarrollo de las acciones ligadas a su programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	BG Inglés	4.57	
	BI TIC	3.71	
	BH Diversidad	4.70	
	BJ Educación de adultos	5.00	

**PORCENTAJE**

	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 1	BF Norm. lingüística	3.8846	Colaborar en el diseño y elaboración de los programas
	BG Inglés	12.7500	
	BI TIC	3.3529	
	BH Diversidad	4.500	
	BJ Educación de adultos	5.500	
Tarea 2	BF Norm. lingüística	4.8846	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa
	BG Inglés	6.3333	
	BI TIC	7.6000	
	BH Diversidad	11.5000	
	BJ Educación de adultos	0.0000	
Tarea 3	BF Norm. lingüística	13.5000	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente
	BG Inglés	8.0000	
	BI TIC	4.8824	
	BH Diversidad	5.8125	
	BJ Educación de adultos	0.0000	
Tarea 5	BF Norm. lingüística	14.4231	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
	BG Inglés	5.3333	
	BI TIC	14.3750	
	BH Diversidad	13.0000	
	BJ Educación de adultos	3.50000	
Tarea 7	BF Norm. lingüística	7.5769	Colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos necesarios para llevar a cabo el programa en la zona
	BG Inglés	5.6667	
	BI TIC	7.0000	
	BH Diversidad	6.3571	
	BJ Educación de adultos	0.0000	
Tarea13	BF Norm. lingüística	4.2692	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	BG Inglés	5.6667	
	BI TIC	6.6250	
	BH Diversidad	10.6250	
	BJ Educación de adultos	9.5000	

**IMPORTANCIA**

	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 5	BF Norm. lingüística	4.87	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
	BG Inglés	4.57	
	BI TIC	4.76	
	BH Diversidad	4.90	
	BJ Educación de adultos	2.00	

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 9	BF Norm. lingüística	4.29	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
	BG Inglés	3.00	
	BI TIC	3.47	
	BH Diversidad	3.80	
	BJ Educación de adultos	3.67	
Tarea11	BF Norm. lingüística	4.20	Integrar en el desarrollo de las acciones ligadas a su programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	BH Diversidad	4.80	
	BI TIC	3.71	
	BG Inglés	4.57	
	BJ Educación de adultos	5.00	

**EFICIENCIA**

	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 3	BF Norm. lingüística	4.36	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente
	BG Inglés	3.14	
	BI TIC	3.93	
	BH Diversidad	3.80	
	BJ Educación de adultos	.	
Tarea 4	BF Norm. lingüística	3.57	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
	BG Inglés	2.71	
	BI TIC	2.85	
	BH Diversidad	2.70	
	BJ Educación de adultos	1.00	
Tarea 6	BF Norm. lingüística	4.50	Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
	BG Inglés	4.86	
	BI TIC	4.87	
	BH Diversidad	4.50	
	BJ Educación de adultos	4.00	

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE PROGRAMA**  
Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

**5**

**Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración que los profesionales hacen de sus propias tareas**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Competencias y saberes	Visión de los profesionales Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias Indicadas en función de sus respuestas abiertas
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los territorios de los Beritzaque	Competencia y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y haber de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del beritzaque, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, sobre el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevos temáticas propuestas por los profesionales y los directores.
Territorio histórico Beritzaque		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valen de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el IDPU.
IDPU				

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

En este análisis no hemos encontrado datos significativos para el análisis.

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE PROGRAMA**  
Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

6

**Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
		Datos sociales	Tareas más habituales que realizan	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas.	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegues	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfil (conocimiento de etapa, de área...) que más y mejor se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a estos grupos de tareas.  Comparar al personal del Berritzegues, que pertenece a un mismo grupo de perfil (por ejemplo anterior de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que esta dedicación a cada Berritzeg han observado los profesionales de cada Berritzeg, lo destacan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Normalización					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV
Tiempo estadístico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).		
BOPV					

Documento:	LEMAS ASESORES				
	NUEVAS TAREAS ASESORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)			1
	Inglés BG	(1)			1
	Diversidad BH	(1)			1
	TIC BI	(2)		1	2
	Educación de Adultos BJ	(1)			1
Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)			7+1
	Inglés BG	(5)			3
	Diversidad BH	(6)		1	1
	TIC BI	(10)			4+2
	Educación de Adultos BJ	(1)	1		1
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)	1	2	6
	Inglés BG	(3)		2	
	Diversidad BH	(2)		1	1
	TIC BI	(6)	1	1	5+2
	Educación de Adultos BJ	(1)			1
<b>TOTAL</b>		<b>(57)</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>40</b>

Documento:		LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área			
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
<b>Berritzeg. (nº)</b>	<b>Perfil</b>	<b>(nº)</b>	<b>Visión zona</b>	<b>Visión centro</b>	<b>Visión área</b>
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)	<b>1</b>	<b>1</b>	
	Inglés BG	(1)		<b>1</b>	
	Diversidad BH	(1)	<b>1</b>	<b>1</b>	
	TIC BI	(2)		<b>2</b>	
	Educación de Adultos BJ	(1)	<b>1</b>	<b>1</b>	
Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1+1</b>
	Inglés BG	(5)	<b>1</b>		<b>1</b>
	Diversidad BH	(6)			
	TIC BI	(10)	<b>1</b>		<b>1+1</b>
	Educación de Adultos BJ	(1)			
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)	<b>2</b>	<b>2+1</b>	<b>3+3</b>
	Inglés BG	(3)		<b>1</b>	<b>3+1</b>
	Diversidad BH	(2)	<b>2</b>		<b>3</b>
	TIC BI	(6)	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5+2</b>
	Educación de Adultos BJ	(1)	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>(57)</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>26</b>

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE PROGRAMA**

Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

**7**

**Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzeg.	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (estructura de áreas de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significados común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del Berritzeg, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto. Se detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los textos y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
		Definir posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. En todos los territorios valdría de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia.		Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados.
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Servir de Referente					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)				<b>2</b>
	Inglés BG	(1)				<b>1</b>
	Diversidad BH	(1)				<b>1</b>
	TIC BI	(2)			<b>1</b>	<b>2</b>
	Educación de Adultos BJ	(1)				<b>1</b>
Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)				
	Inglés BG	(5)				
	Diversidad BH	(6)				
	TIC BI	(10)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)				
	Inglés BG	(3)				
	Diversidad BH	(2)				
	TIC BI	(6)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(57)</b>			<b>8</b>	

Presentación y análisis de datos

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Colabora / Coordina				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)				
	Inglés BG	(1)				
	Diversidad BH	(1)				
	TIC BI	(2)		<b>1</b>		
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
	Inglés BG	(5)	<b>1</b>			<b>1</b>
	Diversidad BH	(6)	<b>1</b>		<b>2</b>	
	TIC BI	(10)	<b>2</b>			<b>1</b>
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	Inglés BG	(3)				<b>2</b>
	Diversidad BH	(2)			<b>2</b>	
	TIC BI	(6)	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
	Educación de Adultos BJ	(1)			<b>1</b>	<b>1</b>
TOTAL		(57)	14		20	

Documentos:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodo analizado:		Formación Previa				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)				
	Inglés BG	(1)				
	Diversidad BH	(1)				
	TIC BI	(2)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)				
	Inglés BG	(5)				
	Diversidad BH	(6)				
	TIC BI	(10)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)		<b>1</b>		

Presentación y análisis de datos

	Inglés BG	(3)			
	Diversidad BH	(2)		<b>1</b>	
	TIC BI	(6)			
	Educación de Adultos BJ	(1)			
<b>TOTAL</b>		<b>(57)</b>		<b>2</b>	

<b>Documento:</b>						
<b>Nodos analizados:</b>		Gestión demandas, recursos, formación				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
<b>Berritzeg. (nº)</b>	<b>Perfil</b>	<b>(nº)</b>	<b>Lemas Asesores</b>	<b>N. tareas Asesores</b>	<b>Lemas Director</b>	<b>N. tareas Director</b>
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)				
	Inglés BG	(1)				
	Diversidad BH	(1)				
	TIC BI	(2)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)	<b>1</b>			<b>3</b>
	Inglés BG	(5)	<b>1</b>			<b>2</b>
	Diversidad BH	(6)			<b>1</b>	
	TIC BI	(10)				<b>2</b>
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)				
	Inglés BG	(3)				
	Diversidad BH	(2)				
	TIC BI	(6)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(57)</b>		<b>2</b>		<b>8</b>

<b>Documentos:</b>		<b>LEMAS ASESORES</b>	<b>LEMAS DIRECTORES</b>			
		<b>NUEVAS TAREAS ASESORES</b>	<b>NUEVAS TAREAS DIRECTORES</b>			
<b>Nodos analizados:</b>		Innova / Investiga				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
<b>Berritzeg. (nº)</b>	<b>Perfil</b>	<b>(nº)</b>	<b>Lemas Asesores</b>	<b>N. tareas Asesores</b>	<b>Lemas Director</b>	<b>N. tareas Director</b>
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)				
	Inglés BG	(1)				
	Diversidad BH	(1)	<b>1</b>			
	TIC BI	(2)	<b>1</b>			
	Educación de Adultos BJ	(1)	<b>1</b>	<b>1</b>		

Presentación y análisis de datos

Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)				
	Inglés BG	(5)				
	Diversidad BH	(6)				
	TIC BI	(10)	1			
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)			3	
	Inglés BG	(3)			1	
	Diversidad BH	(2)			1	
	TIC BI	(6)			2	
	Educación de Adultos BJ	(1)			1	
TOTAL		(57)	5		8	

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo Institucional					
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Normalización lingüística BF	(2)				
	Inglés BG	(1)				
	Diversidad BH	(1)				
	TIC BI	(2)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Bizkaia (10)	Normalización lingüística BF	(10)		1		
	Inglés BG	(5)				
	Diversidad BH	(6)				
	TIC BI	(10)				
	Educación de Adultos BJ	(1)				
Gipuzkoa(6)	Normalización lingüística BF	(6)	2			2
	Inglés BG	(3)				2
	Diversidad BH	(2)				
	TIC BI	(6)			1	
	Educación de Adultos BJ	(1)			1	
TOTAL		(57)	3		6	

## Presentación y análisis de datos

BE	Perfil	LEMA ASESOR
G01	BF	Ulibarri programan dauden ikastetxeak koordinatu eta aurrera egiten lagundu. Berritzegunean Hizkuntzen inguruko batzordean parte hartu. Normalkuntza bultzatu inguruko ikastetxeetan.
G05	BF	Euskararen Normalizazioa Hezkuntza sisteman hedatzen lagundu eta gizartean ahalegin bera egiten ari direnekin elkarlagundu.
G02	BF	Batetik, ikastetxeen hizkuntza normalizazioa sustatu eta lan horretan lagundu; ikastetxe eta irakasleei aholkularitza, prestakuntza eta jarraipena eskainiz eta Berritzeguneko gainerako lan eremuetan HN ikuspegia bultzatuz. Bestetik, Berritzeguneko lankideekin elkarlanean jardun, eskualdeko hezkuntza-berrikuntzarako eta irakasleen prestakuntzarako planak prestatzeko eta garatzeko.
G03	BF	Gizabanakoentzat hizkuntzek duten garrantzia kontuan izanik, norbere herrialdeko hizkuntzen garapena; horien artean egoera larrian dagoenaren bizirik irauteko aldagaiak aztertu eta ekintzak bermatu beste edozein hizkuntzak betetzen dituen funtzioak bete ditzan normaltasunez, batez ere pertsona bakoitzaren beharrak eta bertako gizarteko partaideen nahiak (hizkuntza aldetik) ziurtatu ahal izateko. Geure herrialdeko hizkuntza gutxiatuaren erabilera aukera erreala dagoela bermatzea. Euskaraz normaltasunez bizi nahi duenak Hezkuntza eremuan behintzat egiteko aukera ziurtatu. Euskarak bizirauteko eta garatzeko, normalizazioa lantzea irakaskuntza eremuan eta eremutik: Kontzientzia linguistikoa, hizkuntzaren bermatzea, norbanakoarentzat eta gizarterako baliagarria dela ziurtatzea.
G04	BF	Berritzeguneko lankideekin, elkar lanean, normalkuntza proiektuak ikastetxeetan garatzeko beharrezkoak diren estrategiak bultzatu eta gizarte mailan eragina izan dezaten beharrezkoak diren sareak kontuan hartuz euskararen normalizazioa areagotu.
A02	BF	Hizkuntza Normalkuntzak, Ulibarri programak, estola esparru guztietan du eragina, hau da, Hezkuntza komunitate osoan, eta halaber, honek kanpora duen proiektioan (elkarte, aisialdi, erakunde,..)
B09	BF	Euskal hizkuntza hezkuntzarako trenza
B08	BF	Normalkuntzaren leloa: “ Euskara izan dadila irakaskuntza sistemaren berezko hizkuntza, eskola hizkuntza eta komunikazio hizkuntza, bai ohiko irakas hizkuntza gisa zein irakas ekintzak ez direnean ere” Lelo honen aurrean, lankidetzan aritu, planteamendu koherenteak bultzatu eta lortutako sistematizazioa eta hobekuntza bideak ezarri, berritzegunean zein ikastetxeetan zein beste erakundeekin.
B01	BF	Ikastetxeetako Hizkuntza normalkuntza proiektuen aholkularia: “HIZKUNTZA NORMALKUNTZAN DENOK GARA ERAGILE” Programa garapenean, Aholkularitza arloan, Prestakuntza arloan, Koordinaketa eta lantaldeen arloan eta proiektuaren ebaluazioan egiten diren zereginenez aparte, hauek azpimarratuko nituzke: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euskaldun izateko kontzientzia, gogoia, sendotu irakaslerian eta euskal kultura-hizkuntza maitatzen irakatsi.</li> <li>- Norberak zerbait egin beste norbaitek egiteko zain egon gabe.</li> <li>- Hizkuntza Normalkuntza proiektuetan eragile, motorra eta indargunea IKASTETXEA bera dugu.</li> <li>- Ikastetxez aparte inguruko (herriko, auzoko) eragileekin elikatu behar da.</li> <li>- Euskararen aldeko jarrera profesionala bultzatu eredu izanaz.</li> </ul>
B06	BF	Herririk herri, eskolaz eskola euskararen lurra jorratzen
G06	BF	Hizkuntza Normalkuntza teknikaria. Hezkuntza sisteman euskararen ezagutzak eta erabilerak, egoera “normalizatu” batean, izan beharko lituzkeen baldintzak eta jomugak sustatzea, aholkatzea eta bitartekoak jartzea, edota iradokitzea.

Presentación y análisis de datos

		Hizkuntza normalizazio programak eta prozesuak ezagutaraztea, Hezkuntza sistemaren helburuetara eta ikastetxeen beharrezanetara egokitzea eta programa eta prozesu horiek osatzea, beraien jarraipena eginez, bitartekoak eskainiz eta ebaluatuz. Hizkuntzaren curriculumatik haratago, normalizazio programek ikastetxeko eremu guztietan hizkuntzen kudeaketarekin du zerikusia, eta zehazki gure kasuan, euskarak, legez eta herritarren nahiez, aitortu zaion helburua lortzeko jorratu beharreko eginkizunarekin. Guzti hau, Ulibarri programak ondo eratu eta diseinatu dauka. Ikus programaren nondik norakoak Ulibarriren web orrian.
B02	BF	Ikastetxeko Hizkuntza normalkuntza proiektuen aholkularia
B03	BF	SIN RESPUESTA
B05	BF	IKASTETXEETAN HIZKUNTZA NORMALIZATUA EUSKARA IZAN DADIN AHALEGIN GUZTIAK EGITEA, ETA BESTE HIZKUNTZEKIN ELKAR BIZITZA EROSOA BIHURTZEA.
B07	BF	Hizkuntza Normalkuntza ikastetxeetan bultzatu, plangintza egiten lagundu, jarraipena eta ebaluazioa egin eta aholkularitza eman. Web orria dinamizatu, ezagutarazi. Hizkuntza Normalkuntza plangintza ez duten ikastetxeei ere euskara zerbitzuko informazioa pasatu. Eremu honetan dauden eskaerak erantzun eta eremu honetarako prestakuntza eskaini
G05	BG	Ingelesa, Programaren bidez landu: materialak sortu, eta zabaldu, mintegiak koordinatu..., ingelesko irakas-ikaskuntzari beste dimentsio bat eman..
G02	BG	Ofrecer al profesorado de inglés formación, información, asesoría, recursos didácticos y un punto de encuentro para el intercambio.
B06	BG	Te ayudo a mejorar cómo lo haces y cómo lo dices en inglés
A01	BG	Irakasleriaren formakuntza metodologikoz arduratu eta beraien eskuetan prestatuturiko materiala curricularra jarri
B03	BG	SIN RESPUESTA
B07	BG	1.El aprendizaje de lenguas, una puerta abierta a otras culturas. 2.El plurilingüismo como llave de contactos interculturales. 3,Las lenguas como motor de comprensión y respeto hacia otros mundos.
G01	BH	Aniztasuna baloratuz, bizikidetzari indartzen da .baloreak garatu ditzagun
G03	BH	"Si para resolver un conflicto sólo dispones de un martillo, todo te parecerá un clavo"
G04	BH	Berritzeguneko lankideekin, elkar lanean eta kolaborazioan, Aniztasuna eta Bizikidetzari proiektuak ikastetxeetan garatzeko beharrezkoak diren estrategiak bultzatu, horien inguruko helburuak BGmailan zabaldu, landu eta praktikan sustatu eta beste programetatik datozen helburuekin batera ikastetxeetako aholkularitza egin.
A02	BH	Asesorar, formar innovar, colaborar, coordinar en el desarrollo de los ámbitos de intervención de atención a la diversidad y de la convivencia escolar, desde una perspectiva interdisciplinar, intercultural y coeducativa
B02	BH	Sólo ante el peligro. Sobrevivir en el cosmos.
B09	BH	Ikasle guztiengan garapen osoa eta orekatua lortzeko asmoz egiten diren eskuhartzeak dagoen Aniztasunatik abiatuz
B08	BH	"Lo importante no es dónde se está sino la dirección en que se camina" Wolfgang Goethe
B04	BH	"La educación en la Diversidad: sueño o utopía" "La educación en la Diversidad: esperanza de futuro" "El respeto a la diferencia enriquece la convivencia"
B05	BH	Contribuir a que en los C.Educativos. descubran la importancia que tiene para el desarrollo integral de cada persona las relaciones de intercambio, respeto y reconocimiento de las diferencias entre todos los componentes de la comunidad

## Presentación y análisis de datos

		educativa, y lo plasmen en su organización y funcionamiento
G01	BI	Las tecnologías de la información y la comunicación son y serán cada vez más el motor de la sociedad moderna en la economía, en la educación y en el desarrollo de nuevas habilidades sociales. Otro lema: Los no alfabetizados en las tecnologías de la información y la comunicación serán los nuevos excluidos sociales.
G05	BI	Etorkizunari begira TeKnologi Berriak gurekin Aurrera begiratzeko ez utzi pasatzen informazio eta Komunikazioaren tresna berriak
G02	BI	Apoyar y asesorar a los centros de la zona tanto en el desarrollo de sus proyectos de formación e innovación como en las necesidades que estos demanden relacionadas con las TIC. Formar en el campo de las TIC tanto a los compañeros del Berritzegune como a los profesionales de los centros.
G03	BI	Informar, Asesorar, Promover y Facilitar la integración y el uso de las nuevas tecnologías de la Comunicación e Información como herramienta cotidiana en la tarea docente
G04	BI	Informazioaren eta komunikazioaren teknologien hezkuntza-aholkularia
A02	BI	Es ayudar a introducir las TICs en la educación tratando de compensar desigualdades y fomentando usuarias y usuarios críticos y responsables ha de marcar nuestra labor. La potencialidad de estas tecnologías ha de ser aprovechada didácticamente formando, animando e investigando dentro del centro escolar y en directa relación con la comunidad educativa
B01	BI	Asesorar, formar y ayudar al profesorado en la utilización eficiente y responsable de las TIC y en la incorporación de éstas a su trabajo docente como herramienta facilitadora, motivadora y enriquecedora de la tarea educativa.
B08	BI	Que nuestra imaginación no limite la capacidad técnica
A01	BI	La utilidad de las TICs en los cambios metodológicos que hay que realizar en Edicación, conjuntando equipos y desarrollando estrategias para lograr dichos cambios.
G06	BI	"Lelo"rena ez zait oso adierazgarria iruditzen, lelotan gutxi sinesten dudala eta, hori bai, IKT Programak etengabko lana eskatzen duena da, bai autoformakuntzan, bai dedikazioan eta bai eguneroko lanean. Hala ere mundu hau gustatzen zait.
B02	BI	El asesor de TIC como mediador de la formación en el uso de la herramienta informática en su aplicación al "crecimiento personal" y como vía de permanente actualización
B09	BI	Informazio eta komunikazio ahalbidetu lan kooperatibo bat bilatuz
B03	BI	Incorporar los cambios tecnológicos a la educación y la cultura profesional del profesorado: enseñar a aprender en TIC.
B07	BI	Que en los centros entre la innovación de la mano de las Tecnologías de la Información y la Cmunicación
B01	BI	"Eman ta zabal zazu" Interneten fruitua Acogiendome a la popular canción de Iparragirre, el trabajo a través del servidor de Berrikuntza es una forma de dar al profesorado y al "mundo-internet" en general lo mejor de la producción "educativa"
G01	BJ	Asesoría de Guipúzcoa de Centros de personas adultas
A02	BJ	Asesoramiento a centros de EPA, formación del profesorado de EPA y de familiares en niveles no universitarios, e investigación sobre la EPA como actividades de ámbito territorial en Araba (Equipos Directivos, Areas, Inmigrantes, Centro Penitenciario, Profesorado, etc.)
B02	BJ	Asesoría territorial de Bizkaia para los Centros de Personas Adultas y que trabaja con los Equipo Directivos, Profesorado de Primaria, Profesorado de Secundaria de EPA en todas las áreas y el ámbito de inmigración.

Presentación y análisis de datos

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS ASESORES
G01	BF	Autoformakuntzarako denbora gehiago izan
G06	BF	Hizkuntza normalizazio lanetan diharduten hainbat erakunderekin ( udala, foru aldundia , EBPN etab. ) lankidetzeta eta koordinazioa areagotzea.
B07	BF	Programaren inguruan sortzen diren lan taldeetan parte hartu eta sortzen diren lanak bete. Euskara Zerbitzutik eskatzen diren batzordeetan parte hartu HNTekin koordinatu (batez ere barrutikoekin)
G01	BH	Denbora izatea autoformakuntzarako
B09	BH	Material ezberdinen bilketa, azterketa, hobekuntza eta zabaltzea
G05	BI	Arazo teknikoak konpondu, birusak, konfigurazioa etab
A02	BI	Coordinación servicio de recursos didácticos Apoyo a otras áreas (TIC) Asesoramiento de referencia
B06	BI	Desarrollo y mantenimiento de los servicios internos y externos de información Desarrollo y mantenimiento de los servicios informáticos del Berritzegune
B05	BI	Mantenimiento de los equipos informáticos del Berritzegune Creación y organización de materiales didácticos para uso del profesorado
G02	BI	Organizar y mantener la red y los recursos informáticos del Berritzegune
A02	BJ	La Investigación Educativa

BE	Perfil	LEMAS DIRECTORES
G01	BF	“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención zonal aportando a proyectos y procesos de normalización del uso del euskera, en un marco de proyecto integrado de lenguas, haciendo especial hincapié en el desarrollo didáctico del euskera, procesos de aprendizaje y uso comunicativo del euskera como primera, segunda y tercera lengua (Enfoque comunicativo y pedagogía del texto)
G02	BF	“Hezkuntza Eleanitzera goazen garai hauetan hizkuntza minorizatuaren ezagutza eta erabilera bermatzeko aholkularitza eman, prestakuntza eskaini eta berrikuntza prozesuak sustatu ikastetxeetan eta Berritzegunean”
G04	BF	Berritzeguneko lankideekin, elkar lanean, normalkuntza proiektuak ikastetxeetan garatzeko beharrezkoak diren estrategiak bultzatu eta gizarte mailan eragina izan dezaten beharrezkoak diren sareak kontuan hartuz euskararen normalizazioa areagotu
G03	BF	Eskualdeko ikastetxeetan Hizkuntza Normalizazio prozesuak bultzatu mintegi, ikastaro eta ikastetxe bakoitzean lana burutuz
G05	BF	Euskera irakasteko,sakontzeko,hedatzeko eta gizarteratzeko teknikaria
G06	BF	Ikastetxeetan praktikari buruzko etengabeko hausnarketa, berritatzeta eta hobekuntza prozesuak sustatu, irakasleen prestakuntza bideratu eta bermatu eta ikastetxeen antolamendu orokorra optimizatu, programak eskaintzen dituen bitartekoak lanabesak direlarik
B05	BF	Ikastetxeko Hizkuntza Proiektu eta Trataera Bateratuen Bultzatzailea
G02	BG	“Hirugarren hizkuntza ikastetxeetan ezarriz joateko aholkularitza eman, prestakuntza eskaini, berrikuntza sustatu ikastetxeetan eta batipat ingeleseko irakasleekin eta irakasleengan.” Eta “elebitasunetik eleaniztasunera prozesuak: Helburuak prozesuak eta erritmoak”
G05	BG	Ingelesaren ezagutza beharra suspertzea behetik gora Hezkuntza sisteman Europara

Presentación y análisis de datos

		eta etorkizunera begira
G03	BG	Ingelesaren ezarpen goiztiarretik hasi eta DBHrarte programazio bat garatzeko irakasleak prestatu lan taldeak dinamizatu eta beste hizkuntzekin batera Hizkuntza proiektua bultzatu.
G01	BH	<p>“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención zonal</p> <p>aportando a proyectos y procesos de respuesta educativa a la diversidad y situaciones de convivencia que ésta genera, en un marco de escuela inclusiva para todos (sobre todo en Educación obligatoria)</p> <p>Respecto a este perfil: su carácter bizonal es disfuncional. El tener que centrarse en dos unidades organizativas, hace que la aportación al BG de Donostia no sea la suficiente. Propongo una figura de diversidad para la zona BG01</p>
G04	BH	Berritzeguneko lankideekin, elkar lanean eta kolaborazioan, Aniztasuna eta Bizikidetzaren Proiektuak ikastetxeetan garatzeko beharrezkoak diren estrategiak bultzatu, horien inguruko helburuak BGmailan zabaldu, landu eta praktikan sustatu eta beste Programetatik datozen helburuekin batera ikastetxeetako aholkularitza egin.
B02	BH	Cajón de sastre
G03	BH	Eskualdeko “guztientzako eskola” esperientziak sortu eta bultzatu etapa eta beste programetako kideekin batera. Etorकिन eskolaratzeaz arduratu eta orientatzaile mintegia bultzatu baita.
G01	BI	<p>“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención zonal</p> <p>aportando a proyectos y procesos de uso educativo del las Tic para el aprendizaje, la comunicación y los proyectos telemáticos colaborativos; Asimismo, aportar a la dimensión comunicativa interna del BG, mediante la contribución a la Intranet y la web (además del soporte a la estructura digital del servicio)</p>
G02	BI	“Euskarri informatikoa lan tresna funtsezkotzat hartuz, bai Berritzegune barneko aholkulariak eta bai eta ikastetxeetako irakasleei aholkularitza eman, prestakuntza eskaini eta egiteko era berriak proposatu (bai arlo bakoitzean, bai eta antolamendu eta funtzionamendua errazteko)”
B02	BI	Además de asesor, cacharrero
G03	BI	Eskualdeko ikastetxeetan TTBBen erabilpena bultzatu, ikastetxe bakoitzeko arduradunak prestatuz eta BGko kideak prestatu ikastetxe, mintegi eta ikastaroetan TTBBak bultzatzeko.
G06	BI	Ikastetxeetan praktikari buruzko etengabeko hausnarketa, berritatzeko eta hobekuntza prozesuak sustatu, irakasleen prestakuntza bideratu eta bermatu eta ikastetxeen antolamendu orokorra optimizatu, programak eskaintzen dituen bitartekoak lanabesak direlarik
G04	BI	Informazioaren eta komunikazioaren teknologien hezkuntza-aholkularia ikastetxeetako ordezkariekin eta Berritzeguneko lankideekin ere
G05	BI	Tenologi berrien aplikapena irakaskuntza modernoa eta integratzailea sortzeko
B02	BJ	¿Es EPA un programa o una etapa?
G01	BJ	“Apoyando organizaciones educativas en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la

Presentación y análisis de datos

		<p>innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención zonal- territorial</p> <p>aportando a proyectos y procesos de desarrollo organizativo en EPA, acogida de alumnado inmigrante, proyecto socioeducativo, programas europeos, didáctica de la(s) lengua (s), proyectos de gestión de la calidad</p>
--	--	--

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS DIRECTORES
A01	BF-DIR	<p>Actuar como asesor de referencia de los centros asignados</p> <p>SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> <li>- Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BF-DIR	<p>Colaborar con el responsable de programa en la recopilación de recursos sobre aspectos didácticos y pedagógicos relacionados con el programa y ponerlos a disposición de los centros</p>
A02	BF-DIR	<p>Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección</p> <p>SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> <li>- Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
G01	BF-DIR	<p>Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG</p>
G01	BF-DIR	<p>Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo</p>
G01	BF-DIR	<p>Aportar materiales de etapa al centro de documentación</p>
G02	BF-DIR	<p>Hizkuntzeko Batzordean parte hartzea, bai irizpideak finkatzeko bai eta interbentzioak adostu eta gauzatzeko</p>
G05	BF-DIR	<p>Etorkinentzat materialgintza eta arreta berezia zonalde guztiz euskadunetan</p>
G06	BF-DIR	<p>Programaren eremutik aniztasunari erantzuteko neurriak eta egokitzapenak sustatu.</p>
G06	BF-DIR	<p>Bailan programak izan dezakeen hedapena, erritmoak eta faseak planifikatu. Programarekin lotutako esperientzia eredugarri bultzatu eta zabaldu.</p>
G06	BF-DIR	<p>Erreferentearekin lankidetzaz baliaturik, ikastetxeetan programarekiko aholkularitza eman eta barne-dinamika bultzatu.</p>
G06	BF-DIR	<p>Programari buruzko materiala bildu eta ikastetxeetan ezartzeko proposamenak egin. Material hori ikastetxeen eskura jarri eta Berritzeguneko gainontzeko kideei laguntza eskaini.</p>
A01	BG-DIR	<p>Actuar como asesor de referencia de los centros asignados</p> <p>SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> </ul>

Presentación y análisis de datos

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> <li>- Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BG-DIR	Colaborar con el responsable de programa en la recopilación de recursos sobre aspectos didácticos y pedagógicos relacionados con el programa y ponerlos a disposición de los centros
G02	BG-DIR	Hizkuntza Prozesuetako Batzordean parte hartzea, irizpideak batzeko eta interbentzioak gauzatzeko
G05	BG-DIR	Ikastetxean bertan inplikazioa DUGERENCIAS: Zona bakoitzean aholkulari bat
A02	BH-DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> <li>- Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
G01	BH-DIR	Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
		Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
		Aportar materiales de etapa al centro de documentación
		Elaborar informes sobre la situación de la zona en cuanto a respuesta a la diversidad (Proyectos, comisiones...)
A01	BI-DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros asignados SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> <li>- Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BI-DIR	Colaborar con el responsable de programa en la recopilación de recursos sobre aspectos didácticos y pedagógicos relacionados con el programa y ponerlos a disposición de los centros
A02	BI-DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> </ul> Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.
G02	BI-DIR	Berritzegunearen euskarri informatikoa antolatu eta mantendu
G06	BI-DIR	Programaren eremutik aniztasunari erantzuteko neurriak eta egokitzapenak sustatu.
G06	BI-DIR	Bailan programak izan dezakeen hedapena, erritmoak eta faseak planifikatu. Programarekin lotutako esperientzia eredugarri bultzatu eta zabaldu.
G06	BI-	Erreferentearekin lankidetzaz baliaturik, ikastetxeetan programarekiko aholkularitza

Presentación y análisis de datos

	DIR	eman eta barne-dinamika bultzatu.
G06	BI- DIR	Programari buruzko materiala bildu eta ikastetxeetan ezartzeko proposamenak egin. Material hori ikastetxeen eskura jarri eta Berritzeguneko gainontzeko kideei laguntza eskaini.
A02	BJ- DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>– Una acción conjunta coordinada.</li> </ul> Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.
G01	BJ- DIR	<p>Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG así como en otros BG del territorio</p> <p>Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo</p> <p>Aportar materiales de etapa-programa al centro de documentación</p> <p>Asesorar a los centros de EPA del territorio en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos</p> <p>Coordinar con equipos directivos, seminarios sobre interculturalidad, calidad, dimensión europea de la educación...</p>

**ASESORES DE PROGRAMA**

Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

**8**

**PRESENTACIÓN DE LOS DATOS DE LA VALORACIÓN QUE LOS DIRECTORES HACEN SOBRE LAS TAREAS DE LOS PROFESIONALES**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		Visión de los directores	ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Distribución de los datos sociales de los profesionales de los Berztaguna	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos realizan y buscar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar si el personal del berztaguna, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de todos simples y nodos cruzados.
Berztaguna					
Tendencia histórica		Diferencias posibles dimensionar en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
BUPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BUPV.

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

**ASESORES DE PROGRAMA**

Se supone que hay diferencia de opinión entre los diferentes perfiles de asesores del mismo grupo en:

- la realización de la tarea 2:
- el porcentaje de la tarea 5
- la importancia de la tarea 2

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 2	BF Normalización lingüística	4.42	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa  Solo 3 sujetos
	BG Inglés	3.67	
	BH Diversidad	4.30	
	BI TIC	4.50	
	BJ Educación de adultos	3.00	

IMPORTANCIA			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 2	BF Normalización lingüística	4.63	Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa
	BG Inglés	4.44	
	BH Diversidad	4.90	

Presentación y análisis de datos

	BI TIC	4.72	Valoran poco rendimiento e importancia
	BJ Educación de adultos	3.33	

PORCENTAJE			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 5	BF Normalización lingüística	15.7857	Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro
	BG Inglés	10.9286	
	BH Diversidad	13.4000	
	BI TIC	15.1538	
	BJ Educación de adultos	25.5000	

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 3	ASESORES PROGRAMA	3.88	Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente
	DIRECTORES	4.34	
Tarea 6	ASESORES PROGRAMA	4.84	Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
	DIRECTORES	4.47	

PORCENTAJE			
Tarea 4	ASESORES PROGRAMA	3.0581	Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado
	DIRECTORES	4.9342	
Tarea 6	ASESORES PROGRAMA	20.4767	Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo
	DIRECTORES	16.3810	
Tarea 7	ASESORES PROGRAMA	6.6744	Colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos necesarios para llevar a cabo el programa en la zona
	DIRECTORES	8.6341	
Tarea 8	ASESORES PROGRAMA	6.9000	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune
	DIRECTORES	8.4634	
Tarea 9	ASESORES PROGRAMA	4.0227	Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa
	DIRECTORES	5.4615	
Tarea10	ASESORES PROGRAMA	14.4444	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	DIRECTORES	34.3750	

IMPORTANCIA			
Tarea12	ASESORES PROGRAMA	4.04	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
	DIRECTORES	4.36	

## ASESORES DE PROGRAMA

Perfiles: BF, BG, BH, BI, BJ

**b) ANÁLISIS DE LOS DATOS**

### ANÁLISIS DE LOS DATOS

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas		
Perfiles	Percepción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferenciar que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo de la función de nodos claves y nodos cruzados
	Berritzegune					
Territorio Histórico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (¿En todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV	

### REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL

En este grupo de profesionales nos encontramos con 59 profesionales que se reparten entre 5 perfiles. De ellos hemos recibido 53 encuestas y de sus directores 59. Al igual que en los Responsables de Programa, con los que trabajan, su zona de actuación es más amplia que el Berritzegune. Los ámbitos de trabajo y el número de profesionales por zona nos indican algunas de las prioridades del Departamento de Educación ya que en todas las zona hay asesores de Normalización Lingüística, Diversidad, Tecnologías de la Información y de la Comunicación e Inglés y, en menor medida también por el número de centros a los que se asesora, el Programa de Personas Adultas habiendo un profesional por Territorio Histórico.

Entre los requisitos para acceder al puesto de trabajo encontramos que son Perfil Lingüístico 2, en algunos casos vencido y en otros diferido, licenciatura o titulación superior en los casos del Asesor de Programa de Diversidad, en el de Inglés también aunque es posible acceder al cuerpo por medio del área o por habilitación. En el resto de los programas no se exige titulación específica ni mínima. En cuanto a la experiencia se piden 2 años en el caso del Asesor de Programa de TIC y de Adultos, sin especificar, en el de Normalización Lingüística 2 también en ese ámbito, en Inglés 3 años y en Diversidad no se especifica ni años ni ámbito de experiencia.

Tampoco hemos encontrado explicación a la variación de requisitos de acceso de un perfil a otro dentro de este grupo de profesionales a no ser la de hacerla coincidir con los profesionales que ocupan la plaza similar en el anterior servicio de apoyo COP.

Las tareas que se prevén para este perfil tienen mayoritariamente visión de área específica del programa (7 de 13) pero contaminadas con visión de zona (2 de 13) lo que nos refuerza la idea de su dedicación a la implantación del programa en toda la zona más allá del trabajo específico en los centro (1 de 13).

También hay una tarea referida a la integración de valores, otra a la innovación-investigación y otra a la sistematización del trabajo.

### DATOS SOCIALES

La edad media de estos profesionales es entre los 40-49 años, en donde están la mayoría, aunque hay unos 3 menores de 39 y unos 13 entre los 50-59 años. La mayoría son hombres, aproximadamente dos tercios.

Todos menos 2 tienen la titulación de maestro y 4 de ellos no tienen la de licenciado. La mitad de ellos en licenciaturas psicopedagógicas y la otra mitad en otras. El año medio de primera contratación es 1978.

Con respecto a la experiencia han trabajado mayoritariamente en Educación Infantil y Primaria (54 puestos de trabajo), en secundaria (28 puestos) y han tendido responsabilidades directivas (63 puestos). La mayoría han pertenecido a los antiguos servicios de apoyo CAR (42).

La media de cursos por puesto de trabajo es de 3.24.

### COMPETENCIAS Y SABERES

Entre aquellos aspectos de formación previa necesaria para cumplir su perfil los Asesores de Programa han valorado con mayor puntuación el de **creación de materiales curriculares** y **dinámica de grupos** y con la menor puntuación aunque entre el 3 y el 4 de media (sobre 5) **los idiomas** (a excepción del Asesor de Programa de Inglés que lo puntúa alto) **el pensamiento complejo**, **los contenidos curriculares** y la **transversalidad**, a pesar de que el Asesor de Programa de Adultos le asigna la máxima puntuación.

Con respecto a la valoración de aquellas aptitudes necesarias para el cumplimiento de su puesto de trabajo han valorado con la máxima puntuación **el trabajo en equipo**, **la cooperación** y **el adaptarse a situaciones**. Con la mínima puntuación, aunque entre 3 y 4, **dejarse guiar** y **amistad**. En este aspecto no hay prácticamente discrepancias entre los 5 tipos de perfiles de este grupo.

### VALORACIÓN DE LAS TAREAS

Las tareas que más realizan estos profesionales con la **mayor valoración con coherencia entre las cuatro variables** (realización, porcentaje, importancia y eficiencia) son las tareas que tienen que ver directamente con **la impartición de formación y dinamización de seminarios centrados en la temática del programa y la asesoría**.

A su vez también tiene una **alta valoración** en **realización e importancia** aunque no con mucha eficiencia y ocupe poco tiempo en su trabajo la tarea 3: **Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente**

La **menor valoración**, además de manera significativa en las cuatro variables, la dan en la **coordinación con diferentes entidades** y en cuanto a la **presentación de sugerencias de mejora del programa encomendado al Departamento de Educación**.

Estos asesores muestran **poca dedicación de tiempo** a las tareas 11 y 12 que tienen que ver con **la integración de transversales (género e interculturalidad) otros valores** y **la recogida por escrito y sistematización de su trabajo**.

Este grupo de profesionales dan muy **poca importancia** a la tarea 13 encaminada a **desarrollar las tareas encomendadas por la dirección del Berritzegune**.

Las **contradicciones** aparecen en que dan **mucha importancia y eficiencia** pero **mínima realización** a la Tarea 8: **Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune** y dan **mucha importancia** pero con **poca eficiencia** a la tarea 2: **Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa**.

Los grupos de tareas agrupadas por mayor realización de estos profesionales son en **primer lugar** las que tienen que ver con **el asesoramiento, seguimiento y gestión de programas de formación específicos de su área**. En **segundo lugar**, y menos valoradas, aquellas tareas que tienen que ver con **el diseño y elaboración de propuestas y coordinación con otros asesores y servicios**.

Entre todos los Asesores de Programa hemos buscado diferencias en la valoración que hacen de sus tareas en función del programa. Hemos advertido que la mayor diferencia se encuentra entre los Asesores de Programa de Adultos y el resto de Asesores de Programas. Son, con diferencia, los que puntúan diferente.

Los Asesores de Programa de Adultos puntúan más alto, y con la **máxima puntuación**, la realización de las tareas **de colaboración en el diseño de los programas y colaboración con el resto de compañeros del Berritzegune**, en **presentar sugerencias de mejora del programa al Departamento de Educación** y en **la integración de valores y transversales en el currículum**.

Y **más bajo** las tareas que tiene que ver con **la sensibilización y difusión de los objetivos del programa, el seguimiento y seguimiento y evaluación del programa, asesorar en el desarrollo del programa y colaborar en la gestión de**

**actividades y recursos para desarrollar el programa.** En el porcentaje encontramos también diferencias significativas por menor puntuación en estas mismas tareas, siendo baja en el resto también.

Parece como si estos asesores del Programa de Adultos se separaran del programa específico para trabajar en colaboración con otros asesores.

En la **eficiencia** también ha dado la puntuación más baja en las tareas de **seguimiento y evaluación del programa, presentar segurencias e impartir actividades formativas del programa.**

## TERRITORIO HISTÓRICO

En este análisis no hemos encontrado datos significativos.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

Con respecto a **la visión** con la que estos profesionales realizan su trabajo hemos constatado por medio de los análisis cualitativos que estos profesionales tiene **mayoritariamente una visión de área, específica de su programa**, únicamente hay una mención a zona en el asesor del programa de adultos de Gipuzkoa y en el Normalización Lingüística y TIC de Gipuzkoa. Uno de Araba, el de TC, otro de Bizkaia, el de Diversidad y todos los de Gipuzkoa, menos el de adultos, tiene además una visión de aplicar el programa en el centro.

Con respecto a **la visión que tiene los directores** sobre este perfil nos encontramos que lo perciben desde una visión de zona principalmente en los tres territorios. En Araba además se compatibiliza con una visión de centro, que es mayoritaria en este territorio y en los otros dos se compatibiliza con una visión de área. Siendo los directores de Gipuzkoa los únicos quienes ven a este perfil con los tres tipos de visión.

En el análisis del nodo de **servir de referente** únicamente los directores de Araba lo prevén para las nuevas tareas de este perfil.

**La formación previa** para este perfil la contemplan únicamente los Asesores de Normalización Lingüística y Diversidad de Gipuzkoa para algunas de sus nuevas tareas y el **trabajo de gestión de demandas, recursos y formación** se encuentra únicamente en los lemas del Asesor de Normalización Lingüística y del de Inglés de Bizkaia. Los directores de Bizkaia también lo prevén para las nuevas tareas y para el lema del Asesor del Programa de Diversidad.

En el caso de la **innovación/investigación** el Asesor del Programa de Adultos lo recoge como lema y nueva tarea y los de TIC y Diversidad como lema únicamente. En

Bizkaia sólo el Asesor de TIC lo recoge como lema y en Bizkaia los directores lo prevén dentro de los lemas de todos los perfiles.

Con respecto al **trabajo institucional** lo han recogido entre sus lemas un Asesor de Programa de Normalización Lingüística de Bizkaia y dos de Gipuzkoa. Únicamente los directores de Gipuzkoa lo prevén para los perfiles de sus Berritzegune.

### VALORACIÓN DE LOS DIRECTORES

Con respecto al cumplimiento de las tareas hemos encontrado diferentes valoraciones en las que siempre los directores opinan que deberían dedicarle más realización al **seguimiento y evaluación del programa** y **a impartir actividades formativas del programa y dinamizar seminarios o grupos del mismo**.

Los directores opinan que deberían **dedicarle más porcentaje** de tiempo a la tarea 4 **Presentar al Departamento de Educación sugerencias de mejora del programa, colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos y establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune y con diferentes entidades**

En la importancia los directores dan más que los Asesores de Programa a **recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas**.

También el análisis de las tareas más y menos valoradas por los directores nos confirma la tendencia que hemos presentado anteriormente en cuanto a la distinta puntuación que asignan los Asesores de Programa de Adultos. Quizá sea un asesor más generalista que los demás que se perciben como de programa específico y éste sea un perfil de etapa.

Los directores han asignado menor realización e importancia a **sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa** y en el porcentaje de **asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada centro**.

Al igual que en el caso de los Responsables de Programa, también en este perfil se da la circunstancia de que estos asesores además de pertenecer al Berritzegune tienen relación directa con los Responsables de Programa y con la Dirección de Renovación Pedagógica lo cual hace que en muchos casos se puedan dar problemas de coordinación e implantación del programa dentro del Plan de Acción de Zona del Berritzegune.

5.1.5. ASESORES DE ÁREA.

Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

ASESORES DE ÁREA.

Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

1

Especificaciones del puesto, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas

ANÁLISIS CUANTITATIVO			ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociables	Visión de los profesionales	Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			
Descripción de los datos sociables de los profesionales en el perfil desde su punto de vista	<p>Las tareas de los grupos de profes. (centros de etapa de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles correspondencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.</p> <p>Competencia y saberes necesarios para el perfil desde su punto de vista</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.</p> <p>Componer si el personal del territorio, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de línea) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada perfil. Se detallan también los directores.</p>	<p>Análisis de la visión mostrada en los mapas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.</p>	<p>Análisis cualitativo de la función de roles simples y cruzados.</p>
Formación				
Territorio habitado	<p>Seleccionar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorio. (Si en todos los territorios habidos de la misma manera las tareas se han realizado, por tanto, implicando y afectado).</p>			
BOPV				<p>Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV</p>

MUESTRA:

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
<b>Asesores de Área</b>			<b>17</b>	<b>28</b>
Orientación.	BS	3		
Lengua vasca y literatura.	BT	3		
Lenguas extranjeras (Inglés)	BU	3		
Lengua castellana y literatura	BV	3		
Ciencias de la naturaleza	BW	3		
Ciencias sociales, Geografía e Historia	BX	3		
Matemáticas	BY	3		
Tecnología	BZ	3		
Música	BAA	2		
Plástica y Visual	BAD	1		
Educación Física.	BAE	1		

BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero

Especificaciones del perfil:

Perfil	Perfil lingüístico	Titulación	Experiencia	Grupo
<b>Asesores de Área</b>				
Orientación. BS	2 vencido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En orientación: 2 años	A
Lengua vasca y literatura. BT	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Lenguas extranjeras (Inglés) BU	2 vencido o diferido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A

**Presentación y análisis de datos**

Lengua castellana y literatura BV	2 diferido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Ciencias de la naturaleza BW	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Matemáticas BY	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Tecnología BZ	2 vencido o diferido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Música BAA	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Plástica y Visual BAD	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A
Educación Física BAE	2 vencido	Licenciatura o acceso al cuerpo por el área	En el área: 3 años	A

**BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001**

**Tareas del Perfil:**

- Tarea 01 Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
- Tarea 02 Abordar la perspectiva del área tanto en su dimensión horizontal en los ámbitos disciplinares y didácticos correspondientes a cada nivel como en la dimensión vertical del desarrollo, secuenciación y temporalización coherentes del área a lo largo de las diferentes etapas o ciclos
- Tarea 03 Colaborar desde el área correspondiente en el diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
- Tarea 04 Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos
- Tarea 05 Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área
- Tarea 06 Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica
- Tarea 07 Impartir formación en el área que le corresponda
- Tarea 08 Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación e innovación, en el área o materias correspondientes, atendiéndolas directamente o a través de otros profesionales de la educación
- Tarea 09 Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan
- Tarea 10 Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente
- Tarea 11 Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa
- Tarea 12 Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero

Presentación y análisis de datos

- Tarea 13 Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
- Tarea 14 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
- Tarea 15 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**BOPV: Análisis de las tareas del perfil:**

Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Zona / Centro /Área	15	3	1	11
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	15	2	1	11
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro /Área	15			11
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro /Área	15	1	1	11
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Gestión demandas, recursos, formación/Visión Zona/Centro/Área	15	2	1	11
Nodos analizados	TOTAL Nº de tareas PERFIL	TAREAS VISIÓN ZONA	TAREAS VISIÓN CENTRO	TAREAS VISIÓN ÁREA
Propone/Visión Zona/Centro/Área	15	2	1	11
Nodo Simple	TOTAL Nº de tareas PERFIL			
Integra valores	15	1		
Nodo Simple	TOTAL Nº de tareas PERFIL			
Innova / Investiga	15			
Nodo Simple	TOTAL Nº de tareas PERFIL			
Trabajo institucional	15	5		
Nodo Simple	TOTAL Nº de tareas PERFIL			
Sistematización del trabajo	15	1		

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ÁREA.**  
Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW,  
BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

2

**Presentación de los datos  
sociales de los profesionales**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los territorios de los Beritaguano	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y lugar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a dichos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del Beritaguano, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, si existen también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los formularios y suaves conclusiones propuestas por los profesionales y los directores
Beritaguano					
Territorio histórico		Diferenciar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valen de la misma manera las tareas tanto en realización, priorización, importancia y eficacia)			
BUPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BUPV

**DATOS SOCIALES**

Edad			Sexo	
30-39	30-39	1		
40-49	40-49	9	Hombre	10
50-59	50-59	6	Mujer	6
Total	Total	16	Total	16

**DATOS ACADÉMICOS**

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)	
Si	6	1968	
No	10		
Total:	16		

Licenciado		Año Licenciatura (Media)	
Si	16	1980	
No			
Total	16		

Licenciatura	
Psico-Peda	4
Otras Áreas	12
Total:	16

**DATOS LABORALES**

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP	65	2.09	5.41	3.97
Prof ESO - Bach.	6	0.88	1.21	
Equ. Direc.	3.5	1.34	3.03	1.53
Antiguos Servicios de apoyo.	48	1	12.26	
Inspección	1	1	1	
Admón.. Educativa	1	2.12	10.25	
Otros	21	2.45	4.27	2.5

**Permanencia en Puesto (Media Cursos) | 4.99**

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ÁREA.**

Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

**3**

**Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Bembaguna	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles asesores de etapa de área, y que más y menos se realizan y trata de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significados entre esos grupos de tareas. Comparar al personal del bembaguna, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupó el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo en función de notas simples y medias cruzadas
	Tiempo máximo Bembaguna		Declarar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios varían de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
BCPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV	

Formación Previa	Media	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	BAA	BAD	BAE
Idiomas	<b>4.47</b>	3.00	3.00	5.00	4.00	3.58	3.67		3.00	3.00	3.00	
Dinámica de grupos	<b>3.43</b>	5.00	3.00	5.00	3.50	3.00	4.33		2.00	3.00	2.00	
Informática	<b>4.22</b>	4.00	4.00	5.00	4.50	4.50	4.00		5.00	3.00	4.00	
Contenidos Curriculares	<b>4.54</b>	3.00	4.50	4.00	5.00	5.00	4.33		5.00	5.00	5.00	
Relaciones Interpersonales	<b>3.88</b>	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00		3.00	4.00	3.00	
Construcción de proyectos	<b>4.03</b>	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.33		4.00	4.00	3.00	
Creación materiales didácticos	<b>4.11</b>	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00		5.00	4.00	4.00	
Organización grupos humanos	<b>3.28</b>	5.00	2.50	4.00	3.50	3.50	4.00		2.00	3.00	2.00	
Educación	<b>3.83</b>	4.00	2.50	4.00	4.00	4.00	4.00		4.00	4.00	4.00	
Evaluación y seg. Procesos	<b>4.03</b>	5.00	3.50	5.00	3.50	4.00	4.33		4.00	4.00	3.00	
Transversalidad	<b>3.24</b>	4.00	3.00	3.00	3.50	3.00	3.67		3.00	3.00	3.00	
Coord.. nota reuniones	<b>3.72</b>	5.00	3.00	5.00	3.50	3.00	4.00		3.00	4.00	3.00	
Pensamiento complejo	<b>4.55</b>	5.00	3.00	4.00	3.50	4.00	4.50		3.00	3.00	2.00	
Aptitud	Media	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	BAA	BAD	BAE
Escribir	<b>3.94</b>	4.00	4.00	4.00	4.50	4.00			4.00	4.00	3.00	
Hablar	<b>4.25</b>	4.00	4.00	5.00	4.50	4.50			5.00	4.00	3.00	
Trabajo en equipo	<b>4.25</b>	5.00	3.50	5.00	4.50	4.00			4.00	4.00	4.00	
Organizar tareas	<b>3.75</b>	4.00	3.00	4.00	4.50	4.50			3.00	4.00	3.00	
Transf.. necesidad en proyectos	<b>4.06</b>	4.00	2.50	5.00	4.50	4.50			4.00	4.00	4.00	
Liderazgo personal	<b>3.37</b>	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00			4.00	2.00	2.00	
Visión estratégica	<b>3.81</b>	5.00	3.00	5.00	3.50	3.00			4.00	3.00	4.00	
Riesgo. creación cultural	<b>3.25</b>	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00			3.00	3.00	2.00	
Escucha	<b>4.25</b>	4.00	3.50	5.00	5.00	3.50			4.00	5.00	4.00	
Amistad	<b>2.93</b>	4.00	3.50	4.00	4.00	2.00			2.00	2.00	2.00	
Equidad	<b>3.56</b>	5.00	3.50	4.00	4.50	2.50			3.00	3.00	3.00	
Cooperación	<b>4.56</b>	5.00	3.50	5.00	4.50	3.50			5.00	5.00	5.00	
Adaptación a situaciones	<b>4.18</b>	4.00	3.50	5.00	4.50	3.50			4.00	5.00	4.00	
Trabajo individual	<b>4.44</b>	4.00	3.50	4.00	4.50	4.50			5.00	5.00	5.00	
Diálogo	<b>4.31</b>	4.00	3.50	5.00	5.00	4.00			3.00	5.00	5.00	
Dejarse guiar	<b>3.38</b>	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00			3.00	3.00	3.00	

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ÁREA.**  
Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW,  
BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

**4**

**Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas**

	ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas		
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan				
Perfil	Descripción de los datos sociológicos de los profesionales de los Berritzegunes	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a otros grupos de tareas.  Comparar al personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, en su tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo indican también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de modos simples y modos cruzados.
Berritzegune						
Territorio histórico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios se valoran de la misma manera las tareas desde su realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
BDPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BDPV.	

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión

Tareas **MAS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 1	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
Tarea 12	Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 10	Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 1	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
Tarea 4	Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos
Tarea 5	Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área
Tarea 2	Abordar la perspectiva del área tanto en su dimensión horizontal en los ámbitos disciplinares y didácticos correspondientes a cada nivel como en la dimensión

**Presentación y análisis de datos**

	vertical del desarrollo, secuenciación y temporalización coherentes del área a lo largo de las diferentes etapas o ciclos
Tarea 6	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 10	Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente
Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 1	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
Tarea 6	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 1	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
Tarea 12	Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 8	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación e innovación, en el área o materias correspondientes, atendiéndolas directamente o a través de otros profesionales de la educación

**Tareas MENOS valoradas**

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 9	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan
Tarea 4	Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos
Tarea 6	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica
Tarea 13	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 12	Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 14	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a

**Presentación y análisis de datos**

	cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
Tarea 11	Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa
Tarea 13	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 4	Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos
Tarea 9	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan
Tarea 2	Abordar la perspectiva del área tanto en su dimensión horizontal en los ámbitos disciplinares y didácticos correspondientes a cada nivel como en la dimensión vertical del desarrollo, secuenciación y temporalización coherentes del área a lo largo de las diferentes etapas o ciclos
Tarea 3	Colaborar desde el área correspondiente en el diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
Tarea 13	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 5	Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área
Tarea 13	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
Tarea 11	Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa
Tarea 6	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

GRUPO DE TAREAS	Tarea	Descripción de la tarea <b>REALIZACIÓN</b>
<b>1</b>	Tarea 1	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o

**Presentación y análisis de datos**

		materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
	Tarea 2	Abordar la perspectiva del área tanto en su dimensión horizontal en los ámbitos disciplinares y didácticos correspondientes a cada nivel como en la dimensión vertical del desarrollo, secuenciación y temporalización coherentes del área a lo largo de las diferentes etapas o ciclos
	Tarea 7	Impartir formación en el área que le corresponda
	Tarea 10	Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente
	Tarea 14	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
<b>2</b>	Tarea 8	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación e innovación, en el área o materias correspondientes, atendiéndolas directamente o a través de otros profesionales de la educación
	Tarea 12	Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	Tarea 13	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
<b>3</b>	Tarea 5	Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área
	Tarea 6	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica
<b>4</b>	Tarea 3	Colaborar desde el área correspondiente en el diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
	Tarea 4	Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos
<b>5</b>	Tarea 11	Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa
	Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
<b>6</b>	Tarea 9	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

(ojo, pocos por grupo)

<b>REALIZACIÓN</b>			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea13	BS Orientación	4.00	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus
	BT Lengua vasca y literatura	3.00	
	BU Lenguas extranjeras (Inglés)	3.00	

**Presentación y análisis de datos**

	BV Lengua castellana y literatura	4.00	dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	BW Ciencias de la naturaleza	4.50	
	BX Ciencias sociales, Geografía e Historia	4.33	
	BY Matemáticas	3.33	
	BZ Tecnología	1.00	
	BAA Música	5.00	
	BAD Plástica y Visual.	5.00	
	BAE Educación Física.		

**IMPORTANCIA**

Tarea 1	BS Orientación	4.00	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
	BT Lengua vasca y literatura	3.50	
	BU Lenguas extranjeras (Inglés)	5.00	
	BV Lengua castellana y literatura	5.00	
	BW Ciencias de la naturaleza	4.50	
	BX Ciencias sociales, Geografía e Historia	5.00	
	BY Matemáticas	5.00	
	BZ Tecnología	4.00	
	BAA Música	3.00	
	BAD Plástica y Visual.	4.00	
	BAE Educación Física.		

Tarea13	BS Orientación	4.00	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	BT Lengua vasca y literatura	3.00	
	BU Lenguas extranjeras (Inglés)	3.00	
	BV Lengua castellana y literatura	4.50	
	BW Ciencias de la naturaleza	4.00	
	BX Ciencias sociales, Geografía e Historia	5.00	
	BY Matemáticas	3.33	
	BZ Tecnología	4.00	
	BAA Música	5.00	
	BAD Plástica y Visual.	5.00	
	BAE Educación Física.		

**EFICIENCIA**

Tarea 10	BS Orientación	5.00	Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su
	BT Lengua vasca y	4.00	

---

**Presentación y análisis de datos**

---

	literatura		función docente
	BU Lenguas extranjeras (Inglés)	5.00	
	BV Lengua castellana y literatura	3.50	
	BW Ciencias de la naturaleza	3.00	
	BX Ciencias sociales, Geografía e Historia	4.00	
	BY Matemáticas	5.00	
	BZ Tecnología	2.00	
	BAA Música	3.00	
	BAD Plástica y Visual.	3.00	
	BAE Educación Física.		

**ASESORES DE ÁREA.**  
Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

**5**

**Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración que los profesionales hacen de sus propias tareas**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Competencias y saberes	Visión de los profesionales Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias Incluidas en función de sus respuestas abiertas
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los territorios de los Beritaguene	Completan que y saben necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y haber de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del beritaguene, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, desde el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.  Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevos nombres propuestos por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo en función de todos los perfiles y modos organizados.
Territorio histórico		Deberían posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valores de la misma manera los datos tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		
EUPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el EUPV

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

REALIZACIÓN					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 9	Álava	1.50	0	4	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan
	Vizcaya	3.33	2	4	
	Guipúzcoa	4.38	3	5	

PORCENTAJE					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 6	Álava	5.0000	2.00	10.00	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica
	Vizcaya	7.6667	1.00	20.00	
	Guipúzcoa	20.2857	6.00	40.00	
Tarea 14	Álava	3.60093	0.00	10.00	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
	Vizcaya	2.51661	2.00	7.00	
	Guipúzcoa	7.12741	6.00	20.00	

IMPORTANCIA
-------------

**Presentación y análisis de datos**

	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 10	Álava	4.00	3	5	Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente
	Vizcaya	5.00	5	5	
	Guipúzcoa	4.88	4	5	

<b>EFICIENCIA</b>					
	Territorio Histórico	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 3	Álava	2.83	2	4	Colaborar desde el área correspondiente en el diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
	Vizcaya	4.00	4	4	
	Guipúzcoa	4.00	3	5	
Tarea 7	Álava	2.83	1	5	Impartir formación en el área que le corresponda
	Vizcaya	4.00	3	5	
	Guipúzcoa	4.25	4	5	

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ÁREA.**  
Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW,  
BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

6

**Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO
Datos sociales	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de las respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de Berritzeg. e	Competencias y saberes necesarios o parámetros perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (convencido de etapa, de área...) que más y menos se realizan y lugar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del Berritzeg. que pertenece a un mismo grupo de perfiles que siendo anónimos de BZ y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada perfil. Se detectan también los directores.  Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.  Análisis cualitativo a elección de nodos simples y nodos cruzados.
Investigación				
Terminio histórico		Definir posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios se abren de la misma manera las tareas desde su realización, posesión, importancia y eficacia)		
EDPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el EDPV

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Orientación BS	(1)			
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)			1
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)			
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)			1
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)	1		1
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)			1
	Matemáticas BY	(1)			1
	Tecnología BZ	(1)			
	Música BAA				
	Plástica y Visual BAD				
Educación física BAE		(1)			
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)			
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)			
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)			
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)			
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)			
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)			1

Presentación y análisis de datos

	Matemáticas BY	(1)			
	Tecnología BZ	(1)			
	Música BAA	(1)			1
	Plástica y Visual BAD	(1)			1
	Educación física BAE	(1)			
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)			
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)			1
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)			1
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)			1
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)			1
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)			1+1
	Matemáticas BY	(1)			1
	Tecnología BZ	(1)			1
	Música BAA	(1)			
	Plástica y Visual BAD	(1)			
	Educación física BAE	(1)			
<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>	<b>1</b>		<b>16</b>

Documento:	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Orientación BS	(1)	1	1	
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)	1	1	
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)			
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)		1	
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)		1	
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	1	1	
	Matemáticas BY	(1)	1	1	
	Tecnología BZ	(1)	1	1	
	Música BAA				
	Plástica y Visual BAD				
	Educación física BAE	(1)	1		
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)			1+1
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)			1+1
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)			1+1

**Presentación y análisis de datos**

	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)			<b>1+1</b>
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)			<b>1+1</b>
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)			<b>1+1</b>
	Matemáticas BY	(1)			<b>1+1</b>
	Tecnología BZ	(1)			<b>1</b>
	Música BAA	(1)			<b>1+1</b>
	Plástica y Visual BAD	(1)			<b>1+1</b>
	Educación física BAE	(1)			
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)	<b>1</b>		
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)	<b>1</b>		
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)	<b>1</b>		<b>1</b>
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)	<b>1</b>		
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)	<b>1</b>		
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	<b>1</b>		
	Matemáticas BY	(1)	<b>1</b>		
	Tecnología BZ	(1)	<b>1</b>		
	Música BAA	(1)	<b>1</b>		
	Plástica y Visual BAD	(1)			
	Educación física BAE	(1)			
	<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>	<b>15</b>	<b>7</b>

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ÁREA.**  
Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

7

**Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzeg.	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asociado de área de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del Berritzeg, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto. También los detectan en la visión mostrada en los temarios y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados.
Temario Matemático			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valían de la misma manera las tareas tanto en matemáticas, ciencias, informática y otras).		
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV	

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Servir de Referente	

RESUMEN DE DATOS:

Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Orientación BS	(1)	1			
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)	1			
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)	1			
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)	1			
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	1			
	Matemáticas BY	(1)	1			
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA					
	Plástica y Visual BAD					
Educación física BAE	(1)	1				
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				

Presentación y análisis de datos

	Música BAA	(1)				
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA	(1)				1
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>		<b>7</b>		<b>1</b>

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Colabora / Coordina					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)		<b>1</b>		
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)		<b>1</b>		
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA					
	Plástica y Visual BAD					
	Educación física BAE	(1)				
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)				<b>1</b>
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				<b>1</b>
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				<b>1</b>
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				<b>1</b>
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				<b>1</b>

Presentación y análisis de datos

	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				<b>1</b>
	Matemáticas BY	(1)				<b>1</b>
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA	(1)	1			<b>1</b>
	Plástica y Visual BAD	(1)				<b>1</b>
	Educación física BAE	(1)				
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)	1		1	<b>1</b>
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)			1	<b>1</b>
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)			1	<b>1</b>
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)			1	<b>1</b>
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)			1	<b>1</b>
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)			1	<b>1</b>
	Matemáticas BY	(1)			1	<b>1</b>
	Tecnología BZ	(1)			1	<b>1</b>
	Música BAA	(1)			1	<b>1</b>
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>	<b>4</b>		<b>27</b>	

Documentos:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodo analizado:	Formación Previa					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)		1		
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA					
	Plástica y Visual BAD					
Educación física BAE	(1)					
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				

Presentación y análisis de datos

	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA	(1)				
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)		<b>1</b>		
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA	(1)				
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>		<b>2</b>		

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Gestión demandas, recursos, formación					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)	1			
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)	1			
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)	1			
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	1			
	Matemáticas BY	(1)	1			
	Tecnología BZ	(1)				

Presentación y análisis de datos

	Música BAA					
	Plástica y Visual BAD					
	Educación física BAE	(1)				
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)				1
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				1
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				1
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				1
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				1
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	1			1
	Matemáticas BY	(1)				1
	Tecnología BZ	(1)				1
	Música BAA	(1)				1
	Plástica y Visual BAD	(1)				1
	Educación física BAE	(1)				
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)	1			
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	1			
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)	1			
	Música BAA	(1)				
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>	<b>9</b>			<b>10</b>

<b>Documentos:</b>	<b>LEMAS ASESORES</b>	<b>LEMAS DIRECTORES</b>				
	<b>NUEVAS TAREAS ASESORES</b>	<b>NUEVAS TAREAS DIRECTORES</b>				
<b>Nodos analizados:</b>	<b>Innova / Investiga</b>					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
<b>Berritzeg. (nº)</b>	<b>Perfil</b>	<b>(nº)</b>	<b>Lemas Asesores</b>	<b>N. tareas Asesores</b>	<b>Lemas Director</b>	<b>N. tareas Director</b>
Araba (2)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)	1			

Presentación y análisis de datos

	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	1			
	Matemáticas BY	(1)	1			
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA					
	Plástica y Visual BAD					
	Educación física BAE	(1)				
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)	1			
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA	(1)				
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)			1	
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)			1	
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)	1		1	
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)			1	
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)		1	1	
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)			1	
	Matemáticas BY	(1)			1	
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA	(1)			1	
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>	<b>6</b>		<b>8</b>	

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo Institucional					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
<b>Berritzeg. (nº)</b>	<b>Perfil</b>	<b>(nº)</b>	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Orientación BS	(1)				

Presentación y análisis de datos

	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA					
	Plástica y Visual BAD					
	Educación física BAE	(1)				
Bizkaia (10)	Orientación BS	(1)				
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				
	Matemáticas BY	(1)				
	Tecnología BZ	(1)				
	Música BAA	(1)				
	Plástica y Visual BAD	(1)				
	Educación física BAE	(1)				
Gipuzkoa(6)	Orientación BS	(1)				<b>1</b>
	Lengua Vasca y Literatura BT	(1)				<b>1</b>
	Lenguas Extranjeras (inglés) BU	(1)				
	Lengua Castellana y Literatura BV	(1)				<b>1</b>
	Ciencias de la Naturaleza BW	(1)				<b>1</b>
	Ciencias sociales, Geografía e Historia BX	(1)				<b>1</b>
	Matemáticas BY	(1)				<b>1</b>
	Tecnología BZ	(1)				<b>1</b>
	Música BAA	(1)				<b>1</b>
	Plástica y Visual BAD	(1)				<b>1</b>
	Educación física BAE	(1)				
<b>TOTAL</b>		<b>(31)</b>				<b>9</b>

BE	Perfil	LEMA ASESOR
G01	BS	...."si no sabes a dónde vas... acabarás en otro lugar..." edo Educar para la carrera es educar para la vida!!!

## Presentación y análisis de datos

G04	BS	Neure zeregin nagusia lantalde barnean, gure zerbitzuaren gune estrategikoaren izaeran kokatzea da, ikuspegi global horretatik gure egitekoak aholkularitza mailan, zentzua eta koherentzia izan dezan; bide batez, lana errentabilizatu, egitura ahalik eta funtzionalena ardaztuz ikastetxeei proiektzioa eta praktika denak barne hartuko dituen ikuspegitik eskainiz, elkarrengandik ezaguera konpartituz, sozializatuz, trebezia eta ezaguera areagotzeko burutu behar ditugun lankidetzaren prozesuetan. Prozesu honek taldea kohesionatu eta pertsona eta profesional mailako garapena ahalbidetzen du. Hori ziurtatzea da nire eginbeharra.
G01	BT	Euskal Hizkuntza eta Literatura landu eta garatu: curriculumak eguneratuz, berrikuntza didaktikoak ezagutu eta zabalduz, teknologia berriak aplikatuz, aholkularitza eskainiz eta prestakuntza sakonduz.
A01	BT	Ikasgeletan Euskal Hizkuntza eta Literatura arloaren irakaskuntzarako baliabide egokiak bildu, prestatu eta irakasleen esku jarri, ikasleek euskal hizkuntzan hobeto trebatu daitezkeen
G01	BU	Por el desarrollo de la creatividad, la reflexión, el trabajo de grupo y la autonomía del profesorado de inglés para favorecer la innovación de la enseñanza- aprendizaje del inglés y la motivación del alumnado en Secundaria.
G01	BV	“Asesoría de Lengua Castellana y Literatura: un espacio donde la persona encontrará la mejor manera de usar y conocer la Lengua”.
A01	BV	Potenciar la formación permanente del profesorado y fomentar la innovación en el área de lengua castellana
G01	BW	Todo lo referente a “Enseñanza de las Ciencias” me concierne y también al profesorado de aula. La información y la formación de ese profesorado en el tema es mi tarea.
A01	BW	Potenciar la formación permanente del profesorado y fomentar la innovación en el área de Ciencias de la Naturaleza
G01	BX	“Arloko pedagogiazko estrategien ezagutzak eta teknologia informatikoak erabiliz, Gizarte Zientzien irakaskuntzan berrikuntzak bideratzen”
B01	BX	El desempeño de mi puesto de trabajo supone un conocimiento del Sistema Educativo (su estructura y funcionamiento, así como las bases documentales en las que se asienta) . Necesaria experiencia docente y capacidad para reflexionar desde el exterior sobre la práctica docente y sobre la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como de las vías posibles para innovar en este campo. Tomando la innovación didáctica como eje prioritario, gestiona e imparte formación. Dirige y coordina grupos de trabajo con profesores-as y/o con asesores-as de Etapa de su ámbito curricular de otros Berritzegunes. Todo lo indicado referido específicamente a su materia curricular.
A01	BX	“Apoyar y potenciar, desde el ámbito de las Ciencias Sociales, la formación permanente del profesorado con vistas a la innovación y mejora de los niveles de la educación no universitaria”
G01	BY	Todo lo que sobre el área de Matemática no universitaria “se ha cocido o se cuece” en la CAPV en los últimos 18 años ha pasado o pasa por mis manos.
B01	BY	Hacer Realidad los sueños
A01	BY	Impulsar la formación permanente del profesorado, fomentando la experimentación e innovaciones didácticas en el aula
G01	BZ	Teknologia Irakasleentzako erreferentea Baliabide, Informazio eta Formazioarako
B01	BAA	Colaborando en la renovación, avance y extensión de la Enseñanza Musical.
B01	BAD	Un plan de trabajo diario para la Educación Plástica y Visual siempre es susceptible de variación, quizá porque “LA ACTIVIDAD ARTÍSTICA VIVE TIEMPOS DE CAMBIO”.

Presentación y análisis de datos

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS ASESORES
G01	BS	<p>La tarea asignada a los y las asesoras de etapa “asesorar a los Centros en los ámbitos de Orientación, tutoría, tratamiento de la diversidad y valores de convivencia.”, tendría que ser específica del asesor/a de orientación.</p> <p>Coordinarse con los Centros Escolares a través de Jefatura de Estudios, Orientadora,...en proyectos de Formación de Orientación y Tutoría. Coordinación con la asesora de área Orientación de Abando y de Araba –si hubiese- Participación en Congresos, Jornadas, con comunciación o ponencias Utilización de las IKTs en el desarrollo de nuestro trabajo</p>
G01	BU	Promocionar e informar sobre los programas de ayuda europeos Sócrates.
G01	BV	<p>Crear y potenciar ámbitos de reflexión, investigación y seguimiento en el aula para la mejora de la formación del profesorado</p> <p>Posibilitar espacios de lecturas y reflexiones sobre aspectos didácticos y metodológicos del área.</p> <p>Potenciar la mejora de la práctica diaria en cuanto a las actividades TIC del asesor de área.</p>
A01	BW	<p>Formación personal (autoformación, Congreso y Jornadas, formación interna, etc.)</p> <p>Coordinación con otras instituciones (Ceida, CEA, Ayuntamiento de Vitoria)</p> <p>Coordinación con asesorías de ciencias de la CAV y con el IVEI</p>
G01	BX	<p>Uso habitual de las tecnologías de la información y comunicación en el área</p> <p>Colaborar con las demandas de área que otras Instituciones realizan, para publicar materiales relacionados con el curriculum (Museo San Telmo)</p>

BE	Perfil	LEMAS DIRECTORES
G01	BS	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en orientación educativas, procesos tutoriales, programas de toma de decisiones y autoorientación dirigida al desarrollo personal de todo el alumnado.</p>
B01	BS	PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL
G01	BT	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en didáctica de euskera en diferentes contextos, como primera lengua, como segunda lengua, como tercera lengua. Enfoque comunicativo de la lengua. Metodologías y repertorio docente para el aprendizaje de todo el alumnado.</p>
B01	BT	PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL

## Presentación y análisis de datos

		DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL
G01	BU	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en didáctica del inglés en diferentes contextos, como segunda lengua, como tercera lengua. Inglés por contenidos. Metodologías y repertorio docente para el aprendizaje de todo el alumnado.</p>
B01	BU	PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL
G01	BV	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en didáctica del castellano, enfoque comunicativo de la lengua...Metodoloía y repertorio docente para el aprendizaje de todo el alumnado</p>
B01	BV	PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL
G01	BW	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación sobre el aprendizaje y la didáctica de las CCNN; su conexión con la tecnología y la sociedad. Metodologías y repertorio docente para el aprendizaje de todo el alumnado.</p>
B01	BW	PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL
G01	BX	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en didáctica de las CCSS en diferentes contextos; marcos cooperativos de aprendizaje; metodologías y repertorio docente para el aprendizaje de todo el alumnado.</p>
B01	BX	PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE

Presentación y análisis de datos

		<b>ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL</b>
G01	BY	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en didáctica matemática en diferentes contextos; metodología y repertorio docente para el aprendizaje de todo el alumnado.</p>
B01	BY	<b>PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL</b>
G01	BZ	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en didáctica de la tecnología en diferentes contextos; metodología y repertorio docente para el aprendizaje de todo el alumnado</p>
B01	BZ	No tengo criterios para hacer consideraciones a esta plaza, ya que solo se cubrió en un inicio, y de forma un tanto particular
G01	BAA	<p>“Apoyando organizaciones de apoyo zonales en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Guipuzkoa-Comunidad (además de otras unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo de intervención territorial (y-ó de comunidad)</p> <p>aportando a proyectos y procesos desde la asesoría de contenidos que se pueden insertar, encontrar sentido en procesos zonales ya activados por las unidades zonales; aportación en didáctica de música en diferentes contextos.</p>
B01	BAA	<b>PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL</b>
B01	BAD	<b>PROFESIONAL DOCENTE ESPECIALIZADO EN ÁREA QUE ASESORA AL DEPARTAMENTO Y SUS DIFERENTES SERVICIOS EN SUS NECESIDADES DE ORDENECIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO Y FORMACIÓN DE SU PERSONAL</b>

<b>BE</b>	<b>Perfil</b>	<b>NUEVAS TAREAS DIRECTORES</b>
A01	BS- DIR	<p>Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección</p> <p>SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>– Una acción conjunta coordinada.</li> </ul> <p>Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</p>
B01	BS- DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
G01	BS-	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.

## Presentación y análisis de datos

	DIR	
G01	BS- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BS- DIR	Aportar materiales de área al centro de documentación
G01	BS- DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial SUGERENCIA: *Así como puede haber figuras zonales que tienden a trabajar como figuras internas del centro, puede haber figuras territoriales que tienden a trabajar como asesores zonales. Esto puede ser así en determinadas fases de los procesos, una vez que se ha articulado la intervención con la estructura zonal, como aportación de asesoría de área a la zona. No procede, a priori, trabajar en las zonas si no ha habido acuerdo con el BG zonal.
A01	BT- DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>– Una acción conjunta coordinada.</li> <li>– Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BT- DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
G01	BT- DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.
G01	BT- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BT- DIR	Aportar materiales de área al centro de documentación
G01	BT- DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial
B01	BU- DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
G01	BU- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BU- DIR	Aportar materiales área al centro de documentación
G01	BU- DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial en varias estructuras: en el equipo de áreas, en el equipo lingüístico (Lengua vasca, castellana, inglés) y alguna estructura de coordinación con Programa procesos lin.
A01	BV- DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros asignados SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>– Una acción conjunta coordinada.</li> <li>– Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BV- DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área

Presentación y análisis de datos

G01	BV- DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.
G01	BV- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BV- DIR	Aportar materiales área al centro de documentación
G01	BV- DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial
A01	BW- DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros asignados SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>– Una acción conjunta coordinada.</li> <li>– Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BW- DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
G01	BW- DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.
G01	BW- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BW- DIR	Aportar materiales área al centro de documentación
G01	BW- DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial
A01	Bx- DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros de la xxx asignada por la dirección SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>– Una acción conjunta coordinada.</li> <li>– Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BX- DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
G01	BX- DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.
G01	BX- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BX- DIR	Aportar materiales área al centro de documentación
G01	BX- DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial
A0	BY- DIR	Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>– Una acción conjunta coordinada.</li> </ul>

**Presentación y análisis de datos**

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</li> </ul>
B01	BY-DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
G01	BY-DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.
G01	BY-DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BY-DIR	Aportar materiales área al centro de documentación
G01	BY-DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial
A01	Bz-DIR	<p>Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección</p> <p>SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> </ul> <p>Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</p>
G01	BZ-DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.
G01	BZ-DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BZ-DIR	Aportar materiales área al centro de documentación
G01	BZ-DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial
B01	BAA-DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
G01	BAA-DIR	Participar en estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG.
G01	BAA-DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BAA-DIR	Aportar materiales área al centro de documentación
G01	BAA-DIR	Trabajar como parte de un equipo territorial: en consonancia con los procesos de relación zona-territorio
B01	BAD-DIR	Poner a disposición de los demás agentes de los sistemas de apoyo y del profesorado de área información referida a recursos didácticos del área
A01	BAE-DIR	<p>Actuar como asesor de referencia de los centros de la zona asignada por la dirección</p> <p>SUGERENCIA: Que esta función sea recogida en el Decreto y potenciada por el Departamento, ya que contribuye a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un reparto de la carga de trabajo.</li> <li>- Una acción conjunta coordinada.</li> </ul> <p>Una mayor implicación e integración en el equipo del Berritzegune, a ser una tarea común que favorece el trabajo en equipo.</p>

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESORES DE ÁREA.**  
Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW,  
BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

8

**PRESENTACIÓN  
DE LOS DATOS DE LA VALORACIÓN QUE  
LOS DIRECTORES HACEN SOBRE LAS  
TAREAS DE LOS PROFESIONALES**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales en los Berritzegunak	Competencias y saberes necesarios para el perfil desde su punto de vista.	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de áreas, de áreas...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del Berritzegunak, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, si existen también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas fundaciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegunak					
Territorio Histórico			Declarar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (SI en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		
BCPV					Análisis cuantitativo de las tareas asignadas por el BCPV.

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

En este análisis no hay ninguna diferencia significativa y además son muy pocos por grupo

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

REALIZACIÓN Muchos con alta significatividad de 0.000			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 1	ASESOR ÁREA	4.53	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
	DIRECTORES	3.22	
Tarea 2	ASESOR ÁREA	4.19	Abordar la perspectiva del área tanto en su dimensión horizontal en los ámbitos disciplinares y didácticos correspondientes a cada nivel como en la dimensión vertical del desarrollo, secuenciación y temporalización coherentes del área a lo largo de las diferentes etapas o ciclos
	DIRECTORES	2.86	
Tarea 3	ASESOR ÁREA	4.00	Colaborar desde el área correspondiente en el

**Presentación y análisis de datos**

	DIRECTORES	3.18	diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación
Tarea 4	ASESOR ÁREA	4.35	Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos
	DIRECTORES	3.43	
Tarea 5	ASESOR ÁREA	3.82	Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área
	DIRECTORES	2.00	
Tarea 6	ASESOR ÁREA	3.44	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica
	DIRECTORES	2.14	
Tarea 7	ASESOR ÁREA	4.29	Impartir formación en el área que le corresponda
	DIRECTORES	2.26	
Tarea 8	ASESOR ÁREA	4.41	Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación e innovación, en el área o materias correspondientes, atendiéndolas directamente o a través de otros profesionales de la educación
	DIRECTORES	2.73	
Tarea 10	ASESOR ÁREA	4.47	Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente
	DIRECTORES	2.70	
Tarea 11	ASESOR ÁREA	3.94	Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa
	DIRECTORES	2.52	
Tarea 12	ASESOR ÁREA	4.50	Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	DIRECTORES	3.07	
Tarea 13	ASESOR ÁREA	3.76	Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	DIRECTORES	2.78	
Tarea 14	ASESOR ÁREA	4.06	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
	DIRECTORES	3.35	
Tarea 15	ASESOR ÁREA	4.71	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	DIRECTORES	2.87	

**PORCENTAJE**

Tarea 1	ASESOR ÁREA	21.8182	Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de
---------	-------------	---------	--

**Presentación y análisis de datos**

	DIRECTORES	8.5667	los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal
Tarea 5	ASESOR ÁREA	15.6000	Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área
	DIRECTORES	4.6333	
Tarea12	ASESOR ÁREA	4.3333	Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	DIRECTORES	100.000	

IMPORTANCIA			
Tarea 6	ASESOR ÁREA	4.38	Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica
	DIRECTORES	3.13	
Tarea11	ASESOR ÁREA	4.35	Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa
	DIRECTORES	3.33	
Tarea15	ASESOR ÁREA	4.41	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	DIRECTORES	3.19	

b) ANÁLISIS DE LOS DATOS

**ASESORES DE ÁREA.**  
Perfiles: BS, BT, BU, BV, BW,  
BX, BY, BZ, BAA, BAD, BAE

**ANÁLISIS DE LOS DATOS**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Perfiles de los docentes de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (diversos de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los literarios y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores
Berritzegune				
Territorio Histórico		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, momentos, importancia y eficacia).		
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV.

**REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL**

En este perfil nos encontramos con 28 profesionales de los que 17 han contestado a la encuesta. Los Asesores de Área son los responsables de asesorar acerca de los contenidos curriculares tradicionales que se imparten en los centros escolares, mayormente en secundaria, y su zona de trabajo suele superar el Berritzegune al que están adscritos ya que no hay un asesor por contenido y Berritzegune sino que hay uno por Territorio Histórico a excepción del de Música que hay dos y de los de Educación Física y Plástica y Visual que hay uno para toda la Comunidad Autónoma.

Los requisitos de acceso al puesto de trabajo son Perfil Lingüístico 2, vencido en todos los casos a excepción de los Asesores de Área de Tecnología y Lengua Extranjera (inglés) que puede ser vencido o diferido; y del de Lengua castellana y literatura que es diferido.

La titulación de acceso es para todos Licenciatura o acceso al cuerpo por el área, en el caso de los Asesores de Área de Orientación se especifica Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía. En el caso de la experiencia previa requerida se pide 3 años en el área, menos en Orientación que son 2.

Todos ellos deben acceder desde el cuerpo A de funcionarios.

Con respecto al análisis de las tareas encargadas para este perfil, el ámbito de actuación es el área específica de trabajo, en este caso el contenido sobre el que asesoran. 11 de las 15 tareas de este perfil están relacionadas con la **visión de área**.

Encontramos también una relacionada con la **visión de centro** y entre 1 y 2 con la **visión de zona**.

Hay una tarea referida a la integración de valores y transversales y 5 referidas a **trabajo institucional**.

### DATOS SOCIALES

De los profesionales que han contestado a la encuesta tenemos los datos de 16 de los que 9 están entre los 40-49 años, uno con menos de 39 y 6 entre los 50-59. Entre ellos 10 son hombres y 6 mujeres.

6 tiene el título de maestro, todos el de licenciado, de los que 4 son del ámbito psicopedagógico y 12 en el resto. El año medio de primera contratación es 1968.

En cuanto a su experiencia laboral han trabajado mayoritariamente en educación Infantil y Primaria (68 puestos de trabajo, 5.41 años de media) y en los antiguos servicios de apoyo CAR (48 puestos de trabajo y 12.26 años de media). Muy pocos han pertenecido a equipos directivos, sólo 3.5 puestos y 6 a profesorado de Secundaria y Bachillerato. Uno a Inspección educativa, con un año de dedicación y otro a la administración educativa con 10.25 años de dedicación.

### COMPETENCIAS Y SABERES

Con respecto a aquellas competencias y saberes necesarios para el cumplimiento de su trabajo los Asesores de Área han considerado que **los idiomas, los contenidos curriculares y el pensamiento complejo** son aquellos sobre los que **más formación** previa deberían tener. Los que **menos** han valorado estos profesionales son formación sobre **la transversalidad y organización de grupos humanos**.

Son este grupo de profesionales de los pocos que dan preferencia a la formación previa en los contenidos curriculares. Algunas discrepancias que hemos encontrado entre distintos perfiles de este grupo e profesionales han sido la **dinámica de grupos** que es muy importante para los asesores Orientación, Lenguas extranjeras (Inglés) y muy baja para Tecnología y Plática y Visual. También hay discrepancias en la creación de **materiales didácticos** en donde el asesor Orientación valora menos que sus compañeros y los asesores de Lengua Castellana y Literatura, Ciencias de la Naturaleza y Tecnología la puntúan con la máxima puntuación.

En las puntuaciones que recogen aquellas aptitudes que estos profesionales consideran importantes para el cumplimiento de sus tareas han obtenido la **mayor puntuación Hablar, Escucha, Cooperación y Diálogo** y las que **menos liderazgo personal, riesgo y creación cultural y amistad**.

Hemos encontrado opiniones dispares entre la **transferencia de necesidades en proyectos** en la que el Asesor de Lengua Vasca y Literatura asigna una puntuación baja y el Asesor de Lenguas Extranjeras (Inglés) la máxima. En **liderazgo personal** en las que el Asesor de Orientación asigna la máxima puntuación, el de Música y el de Plástica y Visual en cambio una puntuación baja.

### VALORACIÓN DE LAS TAREAS

Las tareas que **mayor valoración** han obtenido por parte de estos profesionales en los cuatro criterios (realización, porcentaje, eficiencia e importancia) son la tarea 1 y la 12 que hacen referencia a **Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal** y la tarea 15 **Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.**

También estos asesores **dedican mucho tiempo** y dan **mucha importancia** a **informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente** y a **organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica.**

También han mostrados **alta realización y eficiencia** en **desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero.**

La tarea **menos valoradas en todas las variables** por este grupo de profesionales es **fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal**

Realizan **poco** y dan **poca importancia** a **responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado** que se determinen, en el área o materias que le correspondan

Dedican **poco tiempo** y son **poco eficientes** en **actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa** y dedican **poco tiempo** a **recoger y sistematizar todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades**

**educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.**

Consideran **poco importante** la **colaboración con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos.**

Entre las **incoherencias** aparece que dedican **mucho tiempo** y **poca realización y eficiencia** a **organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica.**

Dedican **mucho tiempo** pero son **poco eficientes** en la tarea 5 **Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área.**

En el análisis que agrupa las tareas de estos perfiles en función de las preferencias que han mostrado vemos que el grupo de tareas más valoradas tienen que ver con **Impartir formación, seguimiento evaluación, sistematización, visión específica.**

En segundo lugar muestran preferencia, con menos valoración, por la **gestión de demandas, asesoramiento, integrar valores, todo ello con una visión específica de su área.**

En último lugar se agrupan las tareas por las que muestran menos preferencia que son el **diseño de propuestas, elaboración de sugerencia, gestión de programas de su área.**

Si buscamos alguna diferencia dentro de los diferentes perfiles de este grupo de profesionales encontramos que, a pesar de que son muy pocos los sujetos que componen cada uno de los subgrupos, Los asesores **que menos** puntúan con diferencia **la realización** de la tarea 13 **“Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal”** son los de Tecnología y luego Matemáticas, Lengua Vasca y Literatura y Lenguas Extranjeras Inglés y **los que más** Plástica y Visual, Música, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Orientación, y Lengua Castellana y literatura:

**Los que más** valoran la importancia de la tarea 1 **“Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo**

**una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal** son los asesores de Lenguas Extranjeras (Inglés), Lengua castellana y literatura, Ciencias sociales, Geografía e Historia, Matemáticas y **los que menos** Música, Lengua vasca y literatura:

**Los que más valoran la importancia** de la tarea 13 **“Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal”** son Ciencias sociales, Geografía e Historia, Plástica y Visual, Música y **los que menos** Lengua vasca y literatura, Lenguas extranjeras (Inglés) y Matemáticas.

Los asesores **que más la valoran la importancia** de la tarea 10 **“Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente** son los de Orientación, Lenguas extranjeras (Inglés), Matemáticas y **los que menos** Tecnología, Música y Plástica y Visual.

### TERRITORIO HISTÓRICO

Las diferencias en la valoración de los Asesores de Área por Territorios Históricos las hemos encontrado en 6 tareas. En todas ellas los Asesores de Gipuzkoa las han valorado con mayor puntuación y los de Áraaba con menor. Cabe destacar la diferencia de porcentaje de tiempo asignado a la tarea 6 **Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica** en la que los asesores de Gipuzkoa han puntuado con 20% y los de Áraaba 5% y los de Bizkaia 7%.

Con menor diferencia en la valoración del **porcentaje** de la tarea 14 **Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio** los de Gipuzkoa han puntuado 7.12%, los de Araba 3.60% y los de Bizkaia 2.51%

En la valoración de **la realización** de la tarea 9 **Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan** los de Gipuzkoa 4.38, los de Bizkaia 3.33 y los de Araba 1.50.

En la valoración de **la importancia** de la tarea 10 **Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente** los de Bizkaia 5.00, los de Gipuzkoa 4.88 y los de Araba 4.00.

En la valoración de la **eficiencia** de la tarea 3 **Colaborar desde el área correspondiente en el diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación** los de Bizkaia 4.00, los de Gipuzkoa 4.00 y los de Araba 2.83.

En la valoración de la **eficiencia** de la tarea 7 **Impartir formación en el área que le corresponda** los de Gipuzkoa 4.25, los de Bizkaia 4.00 y los de Araba 2.83.

### ANÁLISIS CUALITATIVO

La **visión** con la trabajan este grupo de profesionales, en los tres Territorios Históricos, es principalmente de área tanto en las nuevas tareas como a la hora de definir su puesto de trabajo mediante un lema. Por el contrario la visión que los directores de Araba tienen sobre este perfil es entre visión de centro y zona, la de los de Gipuzkoa de zona y la de los de Bizkaia coincide con la de los asesores siendo también de área.

Con respecto a si se perciben como **referente de centro** ningún asesor de Bizkaia ni de Gipuzkoa lo hace y nos llama la atención que la mayoría de los asesores de área de Araba si lo hacen.

La **colaboración o coordinación** es mencionada por dos asesores de Araba (Ciencias de la Naturaleza y Ciencias Sociales, Geografía e Historia), es mencionada también por el Asesor de Música de Bizkaia (además de ser recogida para todos los perfiles por un director de Bizkaia y otro de Gipuzkoa que también lo añade a los lemas)

Tres asesores de Araba recogen entre sus lema la necesidad **innovar o investigar**, únicamente uno de Bizkaia y otro de Gipuzkoa hace referencia a ello entre las nuevas tareas. La mayor parte de los perfiles de Asesores de Área de Gipuzkoa son percibidos como **innovador-investigador** por el director de Gipuzkoa.

En el **trabajo institucional** únicamente el director de Berritzegune de Bizkaia percibe sus perfiles dentro de él. Ni el resto de directores ni de asesores lo hace.

### VALORACIÓN DE LOS DIRECTORES

Con respecto a la opinión de los directores sobre las tareas de este perfil hemos encontrado diferencias en **la realización de todas las tareas** en las que los directores opinan que los Asesores de Área deben realizarlas menos de lo que hacen. En general hay un punto o dos diferencias en una escala de 0 a 5.

Con respecto a las diferencias en cuanto al porcentaje de tiempo dedicado a cada tarea hemos encontrado tres. La única en la que piensan los directores que deberían

dedicar más tiempo en la tarea 12 ***Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero*** en la que los directores asignan una dedicación del 100% y los Asesores de Área un 4,3%.

También hay diferencia en el porcentaje de tiempo dedicado en la tarea 01 ***Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio Histórico, o a petición de los centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal*** y en la tarea 05 ***Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área*** en las que los Asesores de Área dedican más tiempo del que los directores dicen que debieran dedicar.

5.1.6. ASESOR DE NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Perfiles: BK. BL. BM. BN

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

1

**Especificaciones del puesto, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Visión de los profesionales	Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas		
Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan				
Descripción de los datos procedentes de los profesionales de los Brevetados	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.</p> <p>Comprobar si el personal del territorio, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferencias que en la deducción a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo indican también los directores.</p>	<p>Análisis de la visión mostrada en los letters y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.</p>	<p>Análisis cuantitativo o en función de modos simples y modos cruzados.</p>	
	<p>Diferencia posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorio. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realidad, importancia, importancia y eficacia).</p>				
					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

MUESTRA:

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
<b>Asesores de necesidades educativas especiales</b>			<b>59</b>	<b>67</b>
Trastorno generales del desarrollo	BK	17		
Desarrollo de capacidades de aprendizaje	BL	17		
Inserción social	BM	17		
Accesibilidad y desarrollo de la comunicación	BN	16		

BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero

Especificaciones del perfil:

Perfil	Perfil lingüístico	Titulación	Experiencia	Grupo
<b>Asesores de necesidades educativas especiales</b>				
Trastorno generales del desarrollo BK	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B
Des. de capacidades de aprendizaje BL	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B
Inserción social BM	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B
Accesibilidad y desarrollo de la comunicación BN	2 vencido o diferido	Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía	En Educación Especial: 3 años	A/B

**BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001****Tareas del Perfil:**

- Tarea 01 Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
- Tarea 02 Realizar a demanda del centro escolar la detección temprana de necesidades educativas especiales del alumnado escolarizado en el 2º ciclo de Educación Infantil
- Tarea 03 Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización
- Tarea 04 Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar
- Tarea 05 Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria
- Tarea 06 Orientar al equipo directivo, al equipo docente, especialmente al profesorado consultor, orientador y tutor, y al claustro sobre la utilización desde una perspectiva integradora de los recursos específicos destinados a la respuesta a las necesidades especiales del alumnado y sobre las adaptaciones a realizar en el ámbito del centro escolar para responder idóneamente al alumnado con necesidades educativa especiales
- Tarea 07 Asesorar al profesorado de los centros con relación a la evaluación contextualizada de las necesidades educativas especiales a fin de facilitar las adaptaciones curriculares que fomenten el óptimo desarrollo del alumnado en el entorno menos restrictivo posible
- Tarea 08 Responsabilizarse de la dinamización y coordinación en zona y nivel educativo, de los planes de formación del profesorado en este campo y de planes específicos para el personal de educación especial que se determinen
- Tarea 09 Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune y con los demás agentes comunitarios que inciden desde el campo sanitario, social y laboral para dar una respuesta global en el campo de las necesidades educativas especiales
- Tarea 10 Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
- Tarea 11 Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
- Tarea 12 Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro
- Tarea 13 Mantener las relaciones funcionales que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa con el personal de apoyo a las necesidades educativas especiales: logopedas, fisioterapeutas y auxiliares de educación especial
- Tarea 14 Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
- Tarea 15 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
- Tarea 16 Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio

**BOPV: Análisis de las tareas del perfil:**

<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Zona / Centro / Área	16	2	2	9
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	16	3	2	9
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro / Área	16		2	8
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro / Área	16	3	2	9
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión demandas, recursos, formación/ Visión Zona/ Centro/ Área	16	3	2	9
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Propone	16	3	2	9
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Integra valores	16	1		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Innova / Investiga	16	1		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Trabajo institucional	16	2		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Sistematización del trabajo	16	1		

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

2

**Presentación de los datos sociales de los profesionales**

ANÁLISIS CUANTITATIVO			ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los departamentos	Competencias y saberes necesarios para su perfil de su parte de su vida	Las tareas de los grupos de perfil (asesores de equipo, de área, etc) más y menos realizadas y falta de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar si el personal del departamento, que pertenece a un mismo grupo de perfil (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada perfil, lo deciden también los directivos.	Análisis de la visión mostrada en los temas y sucesos fundados por los profesionales y los directivos
Temática				
Temática		Definir posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Es en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia, importancia y eficacia).		
BDPV				Análisis cuantitativo de las tareas asignadas por el BDPV

DATOS SOCIALES

Edad			Sexo	
30-39	30-39	7		
40-49	40-49	32	Hombre	13
50-59	50-59	15	Mujer	38
Total	Total	54	Total	51

DATOS ACADÉMICOS

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)	Licenciado		Año Licenciatura (Media)
Si	40	1978	Si	54	1983
No	3		No		
Total:	43		Total	54	

Licenciatura

Psico-Peda	45
Otras Áreas	3
Total:	48

DATOS LABORALES

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP	6	2.16	6.89	1.25
Prof ESO - Bach.	21	3.96	11.89	1
Equ. Direc.	16	1.23	6.45	
Antiguos Servicios de apoyo. Inspección	13	1.42	7.33	
Admón.. Educativa	1	2.73	7.25	2
Otros	6	2.16	6.89	1.25

Permanencia en Puesto (Media Cursos) | 2.69

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

**3**

**Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritaguas desde su punto de vista	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de aula...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a dichos grupos.</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.</p> <p>Comparar si el personal del Berritaguas, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, pasa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferencias que en la declaración a cada línea han observado los profesionales de cada perfil, lo detectan también los directores.</p>	<p>Análisis de la visión mostrada en los temas y temas funciones propuestas por los profesionales y los directores.</p> <p>Análisis cualitativo en función de modos simples y modos cruzados.</p>
Berritaguas				
Tema o materia		Debatir posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. Si en todos los territorios valora de la misma manera las tareas tanto en realización, planteamiento, importancia y eficacia).		
BUPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BUPV.

Formación Previa	Media	BK	BL	BM	BN
Idiomas	3.01	2.70	2.81	3.23	3.29
Dinámica de grupos	4.38	4.60	4.19	4.23	4.50
Informática	3.91	3.70	3.88	4.00	4.07
Contenidos Curriculares	3.46	3.50	3.31	3.50	3.54
Relaciones Interpersonales	4.65	4.90	4.50	4.64	4.57
Construcción de proyectos	3.60	3.60	3.38	3.62	3.79
Creación materiales didácticos	3.17	3.20	2.88	3.31	3.29
Organización grupos humanos	4.29	4.40	4.00	4.23	4.54
Educación	4.48	4.11	4.64	4.50	4.67
Evaluación y seg. Procesos	4.30	4.10	4.25	4.31	4.54
Transversalidad	3.55	3.60	3.44	3.62	3.54
Coord.. nota reuniones	4.14	4.00	4.06	3.92	4.58
Pensamiento complejo	4.37	4.38	3.92	4.55	4.64

Aptitud	Media	BK	BL	BM	BN
Escribir	4.00	3.80	3.75	4.08	4.38
Hablar	4.48	4.40	4.50	4.46	4.57
Trabajo en equipo	4.67	4.48	4.73	4.62	4.85
Organizar tareas	4.44	4.44	4.54	4.33	4.45
Transf.. necesidad en proyectos	4.39	4.50	4.38	4.31	4.38
Liderazgo personal	3.57	3.70	3.38	3.54	3.64
Visión estratégica	4.14	3.90	4.00	4.31	4.33
Riesgo. creación cultural	3.37	3.40	3.00	3.54	3.55
Escucha	4.77	4.90	4.80	4.69	4.69
Amistad	3.42	3.80	3.25	3.46	3.20
Equidad	4.17	3.80	4.19	4.46	4.23
Cooperación	4.57	4.50	4.56	4.54	4.69
Adaptación a situaciones	4.69	4.70	4.63	4.69	4.77
Trabajo individual	4.38	4.50	4.19	4.31	4.54
Diálogo	4.77	4.80	4.81	4.69	4.77
Dejarse guiar	3.17	3.50	3.08	3.10	3.00

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

**4**

**Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesor de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas encomendadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significación común a unos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, dedica el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detentan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegune					
Territorio específico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas desde su realización, porcentaje, importancia y eficacia).		
BDPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BDPV

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

Tareas **MÁS** valoradas

TAREAS REALIZACIÓN

Tarea 1	Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
Tarea 4	Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar
Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 12	Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro

TAREAS PORCENTAJE

Tarea 1	Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
Tarea 12	Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con

**Presentación y análisis de datos**

	las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro
Tarea 11	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
Tarea 14	Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
Tarea 5	Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 1	Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
Tarea 2	Realizar a demanda del centro escolar la detección temprana de necesidades educativas especiales del alumnado escolarizado en el 2º ciclo de Educación Infantil
Tarea 12	Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro
Tarea 13	Mantener las relaciones funcionales que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa con el personal de apoyo a las necesidades educativas especiales: logopedas, fisioterapeutas y auxiliares de educación especial

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 1	Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
Tarea 2	Realizar a demanda del centro escolar la detección temprana de necesidades educativas especiales del alumnado escolarizado en el 2º ciclo de Educación Infantil
Tarea 13	Mantener las relaciones funcionales que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa con el personal de apoyo a las necesidades educativas especiales: logopedas, fisioterapeutas y auxiliares de educación especial
Tarea 12	Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro

Tareas **MENOS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 10	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
Tarea 16	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
Tarea 7	Asesorar al profesorado de los centros con relación a la evaluación contextualizada de las necesidades educativas especiales a fin de facilitar las adaptaciones curriculares que fomenten el óptimo desarrollo del alumnado en el entorno menos restrictivo posible
Tarea 14	Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 10	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 8	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación en zona y nivel educativo, de los planes de formación del profesorado en este campo y de planes específicos para el personal de educación especial que se determinen
Tarea 4	Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 10	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 14	Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
Tarea 8	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación en zona y nivel educativo, de los planes de formación del profesorado en este campo y de planes específicos para el personal de educación especial que se determinen

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 10	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
----------	---

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 14	Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
Tarea 16	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
Tarea 9	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune y con los demás agentes comunitarios que inciden desde el campo sanitario, social y laboral para dar una respuesta global en el campo de las necesidades educativas especiales

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización

Componentes rotados <sup>a</sup>	Tarea	Descripción de la tarea <b>REALIZACIÓN</b>
<b>1</b>	Tarea 1	Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
	Tarea 7	Asesorar al profesorado de los centros con relación a la evaluación contextualizada de las necesidades educativas especiales a fin de facilitar las adaptaciones curriculares que fomenten el óptimo desarrollo del alumnado en el entorno menos restrictivo posible
	Tarea 8	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación en zona y nivel educativo, de los planes de formación del profesorado en este campo y de planes específicos para el personal de educación especial que se determinen
<b>2</b>	Tarea 3	Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización
	Tarea 6	Orientar al equipo directivo, al equipo docente, especialmente al profesorado consultor, orientador y tutor, y al claustro sobre la utilización desde una perspectiva integradora de los recursos específicos destinados a la respuesta a las necesidades especiales del alumnado y sobre las adaptaciones a realizar en el ámbito del centro escolar para responder idóneamente al alumnado con necesidades educativa especiales
	Tarea 11	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	Tarea 16	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las

**Presentación y análisis de datos**

		personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
<b>3</b>	Tarea 4	Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar
	Tarea 15	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
<b>4</b>	Tarea 12	Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro
<b>5</b>	Tarea 4	Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

IMPORTANCIA			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 4	BK Trastorno generales del desarrollo	3.80	Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar
	BL Desarrollo de capacidades de aprendizaje	4.50	
	BM Inserción social	4.38	
	BN Accesibilidad y desarrollo de la comunicación	4.64	

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

**5**

**Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración que los profesionales hacen de sus propias tareas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los territorios de los Berritzegunes	Comparación y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (aceptores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y haber de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado sentido a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, desde el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferenciar que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo deberían, también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevos horizontes propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegune					
Territorio histórico			Debería posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el DOPU.
DOPU					

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

REALIZACIÓN					
	perfiles	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 3	Álava	5.00	5	5	Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización
	Vizcaya	4.85	3	5	
	Guipúzcoa	3.76	2	5	
Tarea 6	Álava	4.60	4	5	Orientar al equipo directivo, al equipo docente, especialmente al profesorado consultor, orientador y tutor, y al claustro sobre la utilización desde una perspectiva integradora de los recursos específicos destinados a la respuesta a las necesidades especiales del alumnado y sobre las adaptaciones a realizar en el ámbito del centro escolar para responder idóneamente al alumnado con necesidades educativa especiales
	Vizcaya	4.69	3	5	
	Guipúzcoa	4.00	2	5	
Tarea 11	Álava	4.50	3	5	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	Vizcaya	4.74	4	5	
	Guipúzcoa	3.95	2	5	
Tarea 16	Álava	4.00	3	5	Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesora/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio
	Vizcaya	4.35	3	5	
	Guipúzcoa	3.62	1	5	

PORCENTAJE					
	perfiles	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 1	Álava	40.000	30.00	80.00	Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de
	Vizcaya	22.4800	15.00	70.00	
	Guipúzcoa	22.7273	7.00	42.00	

Presentación y análisis de datos

					pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
Tarea 10	Álava	4.2000	1.00	5.00	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
	Vizcaya	1.9167	1.00	5.00	
	Guipúzcoa	2.7727	1.00	5.00	
Tarea 11	Álava	1.0000	1.00	1.00	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	Vizcaya	36.0000	2.00	100.0	
	Guipúzcoa	4.0667	2.00	7.00	
Tarea 15	Álava	4.2000	1.00	5.00	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	Vizcaya	3.7917	1.00	6.00	
	Guipúzcoa	2.8571	1.00	4.00	

IMPORTANCIA

	perfiles	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 3	Álava	4.80	4	5	Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización
	Vizcaya	4.92	4	5	
	Guipúzcoa	4.10	2	5	
Tarea 11	Álava	4.60	3	5	Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero
	Vizcaya	4.79	3	5	
	Guipúzcoa	4.00	2	5	

EFICIENCIA

	perfiles	media	min.	máx.	Descripción de la tarea
Tarea 3	Álava	4.60	3	5	Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización
	Vizcaya	4.54	3	5	
	Guipúzcoa	3.76	2	5	
Tarea 5	Álava	4.40	4	5	Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria
	Vizcaya	3.92	3	5	
	Guipúzcoa	4.41	3	5	
Tarea 9	Álava	4.00	3	5	Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune y con los demás agentes comunitarios que inciden desde el campo sanitario, social y laboral para dar una respuesta global en el campo de las necesidades educativas especiales
	Vizcaya	3.65	2	5	
	Guipúzcoa	4.32	3	5	
Tarea 10	Álava	3.60	3	4	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
	Vizcaya	3.19	2	5	
	Guipúzcoa	4.05	2	5	
Tarea 14	Álava	4.00	3	5	Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, inter e intrapersonal.
	Vizcaya	3.35	2	5	
	Guipúzcoa	4.19	3	5	

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

**6**

**Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas**

	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales desde el punto de vista	Las tareas de los grupos de perfil (conocer de áreas de área... que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar al personal del barriego, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que se la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Tendencias inducidas		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Ej en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, prioridad, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo o en función de nodos simples y nodos cruzados.
Tipos				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES			
Nodos analizados:		Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área			
RESUMEN DE DATOS:					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(2)			
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(4)			1
	Inserción Social BM	(4)			
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(3)			1
Bizkaia (10)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(10)		1	4+1
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(14)			3+1
	Inserción Social BM	(11)			4+3
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(10)			5+1
Gipuzkoa(6)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(6)			3
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(9)		1	4
	Inserción Social BM	(7)		2	2
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(6)			4
TOTAL		(86)		4	37

Presentación y análisis de datos

Documento:	LEMAS DIRECTORES				
	NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
RESUMEN DE DATOS:					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(2)			
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(4)			
	Inserción Social BM	(4)			
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(3)			
Bizkaia (10)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(10)	1		
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(14)	1		
	Inserción Social BM	(11)	1		
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(10)	1		
Gipuzkoa(6)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(6)	1	2+1	4+1
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(9)	2	1+1	5+1
	Inserción Social BM	(7)	2	1+1	5+1
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(6)	2	1+1	5+1
TOTAL		(86)	11	9	23

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

**7**

**Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegunak	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada Berritzegunak y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del Berritzegunak, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada Berritzegunak. También los directores.	Análisis de la visión mostrada en los Berritzegunak en función de nodos simples y nodos cruzados.
Berritzegunak					
Temática Histórica			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según Berritzegunak. (En todos los Berritzegunak valúan de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).		
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Servir de Referente	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Colabora / Coordina					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(2)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(4)				
	Inserción Social BM	(4)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(3)				
Bizkaia (10)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(10)		<b>1</b>		
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(14)		<b>1</b>		
	Inserción Social BM	(11)		<b>1</b>		
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(10)				
Gipuzkoa(6)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(6)			<b>3</b>	<b>2</b>
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(9)			<b>3</b>	<b>2</b>

Presentación y análisis de datos

	Inserción Social BM	(7)	1	1	3	2
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(6)	1		3	2
TOTAL		(86)	6		20	

Documentos:						
Nodo analizado:	Formación Previa					
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(2)		2		
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(4)		3		
	Inserción Social BM	(4)		3		
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(3)		3		
Bizkaia (10)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(10)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(14)				
	Inserción Social BM	(11)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(10)				
Gipuzkoa(6)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(6)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(9)				
	Inserción Social BM	(7)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(6)				
TOTAL		(86)	11			

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Gestión demandas, recursos, formación					
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(2)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(4)				
	Inserción Social BM	(4)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(3)				

Presentación y análisis de datos

Bizkaia (10)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(10)			1	
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(14)			1	
	Inserción Social BM	(11)			1	
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(10)			1	
Gipuzkoa(6)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(6)	2		1	1
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(9)	2		1	1
	Inserción Social BM	(7)			1	1
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(6)	2		1	1
<b>TOTAL</b>		<b>(86)</b>	<b>6</b>		<b>12</b>	

Documentos:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Innova / Investiga					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(2)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(4)				
	Inserción Social BM	(4)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(3)				
Bizkaia (10)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(10)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(14)				
	Inserción Social BM	(11)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(10)				
Gipuzkoa(6)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(6)			1	1
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(9)			1	1
	Inserción Social BM	(7)			1	1
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(6)			1	1
<b>TOTAL</b>		<b>(86)</b>			<b>8</b>	

Presentación y análisis de datos

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo Institucional					
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(2)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(4)				
	Inserción Social BM	(4)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(3)				
Bizkaia (10)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(10)				
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(14)				
	Inserción Social BM	(11)				
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(10)				
Gipuzkoa(6)	Trastornos Generales del Desarrollo BK	(6)				<b>1</b>
	Desarrollo de Capacidades de aprendizaje BL	(9)	1			<b>1</b>
	Inserción Social BM	(7)				<b>1</b>
	Accesibilidad y Desarrollo de la Comunicación BN	(6)	1			<b>1</b>
TOTAL		(86)		2		4

BE	Perfil	LEMA ASESOR
G01	BK	Realizar a demanda del Centro escolar .Detección temprana, diagnostico, asesoramiento y orientaciones especificas al profesorado y personal de apoyo,destacando la importancia de la inclusión en el marco ordinario, en edades tempranas para la mejora de su desarrollo, evolución.....
G04	BK	Nire lankideekin taldean lan eginez aholkularitzaren praktika eraikitzen dut ikasle guztiekin. Baliabideen kudeaketa ikastetxetan: pertsonalak eta materialak. Garapen nahasmen orokorraren programa zihurtatu eta aholkuratu gure bailaran eta beste hpb aholkulariei , materialak azalduz, ikastaro, mintegi...
G06	BK	Hezkuntza Premia Bereziko ikasleak atenditutak egotea
B02	BK	OPTIMIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNADO CON NEE. Con la organización actual de los Berritzegunes no es posible desarrollar la dimensión especialista por programas. Se actúa como generalistas.
B03	BK	"Por el camino de la inclusión, salvando obstáculos, en busca de una mejora de la calidad de vida de los chicos y chicas con cualquier tipo de discapacidad, y de sus familias"
B05	BK	Asesorar a los centros , a las familias y a la estructura del propio sistema educativo en

Presentación y análisis de datos

		la labor de conseguir una escuela que sea más acogedora e inclusiva desde la perspectiva de la atención a las n.e.e.
B07	BK	GUZTIENTZAKO ESKOLA : HEZIKETA PREMIA BEREZIAK DITUZTEN IKASLEEI ERANTZUNA
G01	BL	Norberari egokitutako eskola testuinguru malgu bateko arazoei aurre egin "Respuestas diferentes en un contexto escolar unico para todos que sea flexible y adaptado a cada uno." Desde un equipo externo que interviene en el contexto escolar y en una función fundamentalmente mediadora con los elementos implicados( padres, equipo docente, instituciones, recursos, orientaciones del departamento, centros especificos ) con el fin de lograr la adaptación posible entre las necesidades propias de los alumnos y las del contexto escolar.
G06	BL	Asesor para la realización de diagnóstico psicopedagógico, propuesta de escolarización y seguimiento del alumnado con n.e.e., así como asesoramiento y orientación del profesorado y personal de apoyo de este alumnado. Además de esta función generalista abarca la de especialista en el programa de Desarrollo de Capacidades de Aprendizaje dirigido a los alumnos con retraso mental, dificultades graves de aprendizaje y alumnado de altas capacidades.
G02	BL	Diagnóstico y respuesta a los alumnos con n.e.e. en un entorno inclusivo
G04	BL	Baliabide material eta pertsonalen kudeaketa eta aholkularitza Nire lankideekin taldean lan eginez, aholkularitzaren praktika eta kontzeptualizazioa eraikitzen dugu, ikasle guztien gaitasunak garatzeko. Ikasle gaitasunen garapenerako programa bailaran garatu eta aholkularitza zihurtatu Hpb aholkularien lankidetzaren bidez
A02	BL	Desarrollo equilibrado de capacidades de aprendizaje desde las dificultades graves y el retraso mental a la sobredotación
B08	BL	La escuela inclusiva no depende del trabajo de uno sino de la colaboración de todos.
B08	BL	Aunar esfuerzos para hacer realidad la igualdad de oportunidades
B02	BL	- "OPTIMIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES" - LA NOMENCLATURA DE ESTOS PUESTOS POR PROGRAMAS (DCA, TGD, .....), NO SUPONE LA INTERVENCION DESDE LA SUPUESTA ESPECIALIZACION DE LOS CITADOS PROGRAMAS - LA ORGANIZACIÓN ACTUAL DE LOS SERVICIOS DE APOYO NO PERMITE EL DESARROLLAR LA DIMENSION DE ESPECIALISTAS POR PROGRAMAS. - SE ACTUA COMO GENERALISTAS
B03	BL	Favorecer la inclusión del alumnado con n.e.e. desde la intervención directa, haciendo frente a todo tipo de dificultades
B05	BL	He continuado en este trabajo porque empecé haciendo lo que quería y he acabado queriendo lo que hago
G01	BL(2)	Impulsar el desarrollo de los principios de una escuela inclusiva en las propuestas de escolarización ( Adaptaciones curriculares, escolarización compartida, Programas Complementarios...), así como en las propuestas de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con n.e.e.
G02	BL(2)	De la integración a la inclusión de la diversidad de capacidades para aprender en un sistema educativo comprensivo.
B02	BL(2)	"Optimizar el desarrollo integral del alumnado con necesidades educativas especiales." La nomenclatura de estos puestos por programas (DCA, TGD,...), no supone la intervención desde la supuesta especialización de los citados programas. La organización actual de los servicios de apoyo, no facilita el desarrollar la dimensión de especialistas por programas. Se actúa como generalista.
G01	BM	"MEDIANDO EN LA BÚSQUEDA DEL DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL DE

## Presentación y análisis de datos

		TODOS/AS EN EL MARCO DE UNA ESCUELA INCLUSIVA" (Apoyo, acompañamiento, colaboración, asesoría al Centro educativo para posibilitar el desarrollo personal y social de cada alumno/a, especialmente aquellos/as con n.e.e., en el marco de una escuela inclusiva)
G05	BM	Hezkuntza Sistematan dauden ikasle guztientzat "inklusibitatea" lantzea alderdi guztietatik baina bereziki alderdi soziala kontutan izanda; eta familiak eta irakaslearekin honen inguruan lana egitea diagnostiko, aholkularitza eta formazio arloetatik abiatuta.
G06	BM	Ikastetxeetan oro har dauden Hezkuntza Premia Berezien ikuspegi orokorra eta zabala izan behar da.
G02	BM	Trabajar desde un enfoque multidisciplinar para lograr la inclusión de los alumnos y alumnas con n.e.e. tanto en la escuela como en la sociedad
G04	BM	Nire lankideekin taldean etengabe ikasi dut aholulari izaten. Aholkularitza praktika eraiki dut gure eguneroko lanean ikasle guztien gaitasunak garatzeko. Aholkularitza hpbko ikasleak gizarteratzeko eta honetarako baliabide material eta pertsonalen kudeaketa egin dut. Hpbko ikasleak gizarteratzeko programa zihurtatu eta aholkuratu gure bailaran eta beste hpb aholkulariei
B06	BM	FALTA CUESTIONARIO
B02	BM	OPTIMIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. OPTIMIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIFICAS DERIVADAS DE SU PERTENENCIA A MINORÍA ÉTNICA O MEDIO SOCIOCULTURAL DESFAVORECIDO
B03	BM	Patrullando sin fin, contra todo y contra todos, promoviendo la inclusión del alumnado con N.E.E
B07	BM	GUZTION GAITASUNEZ, GUZTIOK BATERA, GUZTIENTZAKO ESKOLA
G01	BM(2)	Guztiok barne hartzen duen eskolarantz autodeterminazioaren (M.A.Verdugo irakaslearen hitza "empowerment") bidez.
G02	BM(2)	"Ayudar a la escuela a solucionar los retos educativos que le plantea la sociedad actual, favoreciendo la participación e interacción entre todos los agentes educativos de forma que, suprimiendo las barreras existentes para el aprendizaje y la participación, sea una escuela eficaz para todos/as"
B02	BM(2)	OPTIMIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. OPTIMIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIFICAS DERIVADAS DE SU PERTENENCIA A MINORÍA ÉTNICA O MEDIO SOCIOCULTURAL DESFAVORECIDO
G01	BN	"Moviéndonos hacia una escuela inclusiva Desde la "excelencia" en los Procesos de Valoración, en la Gestión de Recursos, y en las Estrategias de Colaboración" Nota: El lema responde a la práctica generalista que se nos pide como asesores de N.E.E, no a la especialidad del Programa al que he accedido
G06	BN	Hezkuntza premia berezietarako aholkularia. Diagnostiko psikopedagogikoa, eskolaratze proposamena eta h.p.b.ak dituen ikasleriaren jarraipena egitea dira lan-gune esanguratsuenak, irakasleriaren eta laguntza pertsonala eskaintzen duten laguntzaile desberdinen aholkularitza eta orientabidearekin batera. Horrezaz gain, espezialista moduan, gor eta itsuen erreferentzia hartuta, irisgarritasuna eta komunikazioaren garapeneko aholkularia.
G02	BN	"ESKOLA ESKURAGARRI ETA HIZKUNTZA GILTZARRI"
G04	BN	Nire lankideekin taldean etengabe ikasi dut aholulari izaten. Aholkularitza praktika

Presentación y análisis de datos

		eraiki dut gure eguneroko lanean ikasle guztien gaitasunak garatzeko. Aholkularitza hpbko ikasleen komunikazio gaitasunak eta kurrikulumari irrisgarritasuna ziurtatzea eta honetarako baliabide material eta pertsonalen kudeaketa egin dut. Programa zihurtatu eta aholkuratu gure bailaran eta beste hpb aholkulariei
B09	BN	Mugimenezko eta hizkuntza arazoak (komunikazioa, gortasuna, entzumen arazoak eta ikusmen arazoak) dauzkaten ikasleei behar duten erantzuna ematea.
B06	BN	INCLUIR ES RESPETAR LAS DIFERENCIAS QUIEN PREDICA CON HECHOS Y ACTITUDES ABRE BRECHA
A02	BN	Asesoría general de EE y específica en lo relativo a los trastornos específicos de la comunicación
B02	BN	OPTIMIZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.
B07	BN	GUZTIENTZAKO ESKOLA: heziketa premia bereziak dituzten ikasleei erantzuna
G01	BN(2)	Como asesora de nee en su vertiente generalista: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Detección precoz, diagnostico , orientaciones “ específicas” y asesoramiento al profesorado y profesionales de apoyo de los centros, del alumnado con nee, como figura de apoyo externo al centro (que lo complementa, no sustituye y se centra en el currículo) que apuesta por la inclusión del alumnado en los contextos menos restrictivos posibles</li> </ul> Como asesora especialista en el programa: accesibilidad y desarrollo de la comunicación <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitar el acceso al currículo y el aprendizaje y uso de sistemas de comunicación , potenciando el aprovechamiento de los recursos que las TICs proporcionan y aumentar la competencia de los equipos docentes en el manejo de estrategias facilitadoras de la comunicación que posibilite al profesorado una respuesta educativa inclusiva de calidad</li> </ul>
B02	BN(2)	Optimizar el desarrollo integral del alumnado con necesidades educativas especiales

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS ASESORES
B03	BK	Coordinación sistemática con asesores de NEE de otros Berritzegunes del mismo y de otros programas Formación y actualización profesional en el campo de las NEEs
B02	BK	Formación
B03	BL	Coordinación sistemática con asesores de N.E.E. del mismo y otros programas de los distintos Berritzegunes Formación y actualización profesional en el campo de las n.e.e.
B02	BL	FORMACION
B02	BL(2)	Formación
B03	BM	Coordinación sistemática con Asesores de N.E.E. de otros Berritzegunes del mismo y de otros programas Formación y actualización profesional en el campo de las N.E.E.
B06	BM	FALTA CUESTIONARIO
B06	BM	FALTA CUESTIONARIO
B02	BM	Formación relativa a la atención adecuada a las nees y a las situaciones derivadas de medio sociocultural desfavorecido e interculturalidad
G02	BM(2)	Establecer relaciones con otros Berritzegunes e Instituciones Públicas y/o Privads en relación al ámbito
B02	BM(2)	Formación relativa a la atención adecuada a las nees y a las situaciones derivadas de medio sociocultural desfavorecido e interculturalidad
B03	BN	Coordinación sistemática con asesores de NEE de otros Berritzegunes, del mismo y

Presentación y análisis de datos

		otros programas Formación y actualización profesional en el campo de las NEE
B02	BN	Formación
B02	BN(2)	Formación: Formación a lo largo del curso, a través, por ejemplo, de reuniones por programas o de sesiones monográficas.  Formación durante finales de Junio, principios de Julio

BE	Perfil	LEMAS DIRECTORES
G01	BK	“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal, que aporta desde y a la comprensión de la valoración contextualizada de las nee (en contextos ordinarios), y su respuesta en marcos inclusivos con recursos ordinarios y extraordinarios que contribuyan a ampliar dichos marcos posibilitando el desarrollo personal y social de cada alumno-a, a la vez que aumenta sus competencias; aporta además, al equipo interno del BG, procesos de valoración temprana, diagnóstico, asesoramiento y orientaciones específicas para el profesorado y personal de apoyo del centro en situaciones de TGD
G02	BK	“Garapenaren nahasmenak eragindako heziketa premia bereziko ikasle eta beraien irakasleei aholkularitza eman, prestakuntza eskaini, jarraipena egin eta interbentzioak gauzatu, guztiontzako eskola helmuga oinarritzat harturik”
G06	BK	Aniztasunari erantzuteko jarraibideak, tresnak eta bitartekoak taxutu eskola guztiak barne hartzeko gero eta prestatuago izan dadin. Ikastetxeen bitarteko eta antolakuntza ordenatzen laguntza eman bertan diren guztien beharrak era emankorraz asebetetzen saiatzeko.
G04	BK	Garapen nahaste orokorraren programa eskualdean garatu eta aholkularitza ziurtatu, hpb aholkularien lankidetzaren bidez eta gainerako aholkulari guztiekin eskola inklusiboaren ikuspegi sakondu, praktika eta kultura mailetan.
G03	BK	Hezkuntza Premia berezietako aholkularia Oharra: Eibarko EMPn ez dute bereizketa nabaririk programa bakoitzekiko, beraz denak egiten dute lan generalista eta programa bati buruz bakarrik idatziko dut
B02	BK	Técnicos-gestores NEE. Puede que sea interesante que en el BG existan todos los programas NEE, pero se actúa como generalistas
G02	BL	“Adimen urritasunak eragindako heziketa premia bereziko ikasle eta beraien irakasleei aholkularitza eman, prestakuntza eskaini, jarraipena egin eta interbentzioak gauzatu, guztiontzako eskola helmuga oinarritzat harturik”
G01	BL	“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal, que aporta desde y a la comprensión de la valoración contextualizada de las nee (en contextos ordinarios), y su respuesta en marcos inclusivos (ACI, PC,...) mediante recursos ordinarios y extraordinarios que contribuyan a ampliar dichos marcos posibilitando el desarrollo personal y social de cada alumno-a, a la vez que aumenta sus competencias; aporta además, al equipo interno del BG, procesos de valoración contextualizada, asesoramiento y orientaciones para el profesorado y personal de apoyo del centro en situaciones de necesidad de Desarrollo de capacidades

## Presentación y análisis de datos

		de aprendizaje,
G06	BL	Aniztasunari erantzuteko jarraibideak, tresnak eta bitartekoak taxutu eskola guztiak barne hartzeko gero eta prestatuago izan dadin. Ikastetxeen bitarteko eta antolakuntza ordenatzen laguntza eman bertan diren guztien beharrak era emankorraz asebetetzen saiatzeko.
G03	BL	Hezkuntza Premia berezietako aholkularia Oharra: Eibarko EMPn ez dute bereizketa nabaririk programa bakoitzekiko, beraz denak egiten dute lan generalista eta programa bati buruz bakarrik idatziko dut
G04	BL	Ikasketa – gaitasunen programa eskualdean garatu eta aholkuraritza ziurtatu, hpb aholkularien lankidetzaren bidez eta gainerako aholkulari guztiekin eskola inklusiboaren ikuspegian sakondu, praktika eta kultura mailetan.
G05	BL	Lanpostu hau guztiz beharrezkoa da beste PBT koak bezala, hala ere ,azken bi urtetan ordezkokoak egon dira.Lanpostu hau ongi betetzea behar beharrezkoa dugu
B02	BL	Técnicos-gestores NEE. Puede que sea interesante que en el BG existan todos los programas NEE, pero se actúa como generalistas
G01	BM	“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal, que aporta desde y a la comprensión de la valoración contextualizada de las nee (en contextos ordinarios), y su respuesta en marcos inclusivos (ACI, PC,...) mediante recursos ordinarios y extraordinarios que contribuyan a ampliar dichos marcos posibilitando el desarrollo personal y social de cada alumno-a, a la vez que aumentan sus competencias; aporta además, al equipo interno del BG, procesos de valoración contextualizada, asesoramiento y orientaciones para el profesorado y personal de apoyo del centro en situaciones de necesidad de inserción-inclusión social, individual ó colectiva.
G02	BM	“Heziketa premia bereziak dituzten ikasle eta irakasleei heldutasunera eta gizarteratzeko garaian gaitasun minimo batzuk garatzeko aholkularitza eman, prestakuntza eskaini, eta interbentzioak gauzatu, guztiontzako eskola helmuga oinarritzat harturik”
G06	BM	Aniztasunari erantzuteko jarraibideak, tresnak eta bitartekoak taxutu eskola guztiak barne hartzeko gero eta prestatuago izan dadin. Ikastetxeen bitarteko eta antolakuntza ordenatzen laguntza eman bertan diren guztien beharrak era emankorraz asebetetzen saiatzeko.
G04	BM	Gizarteratze programa eskualdean garatu eta aholkuraritza ziurtatu, hpb aholkularien lankidetzaren bidez eta gainerako aholkulari guztiekin eskola inklusiboaren ikuspegian sakondu, praktika eta kultura mailetan
G03	BM	Hezkuntza Premia berezietako aholkularia Oharra: Eibarko EMPn ez dute bereizketa nabaririk programa bakoitzekiko, beraz denak egiten dute lan generalista eta programa bati buruz bakarrik idatziko dut
B02	BM	Técnicos-gestores NEE. Puede que sea interesante que en el BG existan todos los programas NEE, pero se actúa como generalistas. Tal vez sean los asesores de TIS los que desarrollan una mayor labor de asesoramiento
G01	BN	“Apoyando organizaciones escolares en procesos de formación e innovación educativa hacia la calidad y equidad del sistema educativo vasco en Donostia (además de profesores-as y unidades administrativas diferentes), buscando el equilibrio entre la innovación y la consolidación de buenas prácticas, como miembro de un equipo externo de intervención zonal, que aporta desde y a la comprensión de la valoración contextualizada de las nee (en contextos ordinarios), y su respuesta en marcos inclusivos con recursos ordinarios y extraordinarios que contribuyan a ampliar dichos marcos posibilitando el

**Presentación y análisis de datos**

		desarrollo personal y social de cada alumno-a a la vez que aumentan sus competencias; aporta además, al equipo interno del BG, procesos de diagnóstico, asesoramiento y orientaciones específicas para el profesorado y personal de apoyo del centro en situaciones de necesidad de ACD
G02	BN	“Urritasun fisikoak eragindako heziketa premia bereziko ikasle eta beraien irakasleei aholkularitza eman, prestakuntza eskaini, jarraipena egin eta interbentzioak gauzatu, guztiontzako eskola helmuga oinarritzat harturik”
G06	BN	Aniztasunari erantzuteko jarraibideak, tresnak eta bitartekoak taxutu eskola guztiak barne hartzeko gero eta prestatuago izan dadin. Ikastetxeen bitarteko eta antolakuntza ordenatzen laguntza eman bertan diren guztien beharrak era emankorraz asebetetzen saiatzeko
G03	BN	Hezkuntza Premia berezietako aholkularia Oharra: Eibarko EMPn ez dute bereizketa nabaririk programa bakoitzekiko, beraz denak egiten dute lan generalista eta programa bati buruz bakarrik idatziko dut
G04	BN	Irisgarritasuna eta komunikazioaren programa eskualdean garatu eta aholkularitza ziurtatu, hpb aholkularien lankidetzaren bidez eta gainerako aholkulari guztiekin eskola inklusiboaren ikuspegi sakondu, praktika eta kultura mailetan.
B02	BN	Técnicos-gestores NEE. Puede que sea interesante que en el BG existan todos los programas NEE, pero se actúa como generalistas

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS DIRECTORES
G01	BK- DIR	Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BK- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BK- DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación
G06	BK- DIR	Ikastetxeetako orientazio zerbitzuekin, zuzendaritza taldeekin lankidetzan aritu, ikastetxeen antolakuntzazko baldintzak aniztasunari erantzuteko hobe daitezen.
G06	BK- DIR	Ikastetxeen prestakuntza eta berriztatzeko proiektuak taxutzen, garatzen eta ebaluatzen lagundu eta prozesuen jarraipena egin.
G06	BK- DIR	Garapen nahasmena orokorre buruzko materiala bildu eta ikastetxeetan ezartzeko proposamenak egin. Material hori ikastetxeen eskura jarri eta Berritzeguneko gainontzeko kideei laguntza eskaini.
G01	BL- DIR	Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BL- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BL- DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación
G06	BL- DIR	Ikastetxeetako orientazio zerbitzuekin, zuzendaritza taldeekin lankidetzan aritu, ikastetxeen antolakuntzazko baldintzak aniztasunari erantzuteko hobe daitezen.
G06	BL- DIR	Ikastetxeen prestakuntza eta berriztatzeko proiektuak taxutzen, garatzen eta ebaluatzen lagundu eta prozesuen jarraipena egin.
G06	BL- DIR	Ikasketa-gaitasunen garapenari buruzko materiala bildu eta ikastetxeetan ezartzeko proposamenak egin. Material hori ikastetxeen eskura jarri eta Berritzeguneko gainontzeko kideei laguntza eskaini.
G01	BM-	Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el

**Presentación y análisis de datos**

	DIR	BG
G01	BM- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BM- DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación
G06	BM- DIR	Ikastetxeetako orientazio zerbitzuekin, zuzendaritza taldeekin lankidetzan aritu, ikastetxeen antolakuntzazko baldintzak aniztasunari erantzuteko hobe daitezen.
G06	BM- DIR	Ikastetxeen prestakuntza eta berriztatzeko proiektuak taxutzen, garatzen eta ebaluatzen lagundu eta prozesuen jarraipena egin.
G06	BM- DIR	Gizarteratzeari buruz materiala bildu eta ikastetxeetan ezartzeko proposamenak egin. Material hori ikastetxeen eskura jarri eta Berritzeguneko gainontzeko kideei laguntza eskaini.
G01	BN- DIR	Participar en y desde las estructuras (y coordinar si procede) grupos de trabajo en el BG
G01	BN- DIR	Integrar el uso de las TIC en la tarea de asesoría, colaborando en la difusión y comunicación sobre proyectos de etapa mediante plataformas comunicativas telemáticas de los servicios de apoyo
G01	BN- DIR	Aportar materiales de etapa al centro de documentación
G06	BN- DIR	Ikastetxeetako orientazio zerbitzuekin, zuzendaritza taldeekin lankidetzan aritu, ikastetxeen antolakuntzazko baldintzak aniztasunari erantzuteko hobe daitezen.
G06	BN- DIR	Ikastetxeen prestakuntza eta berriztatzeko proiektuak taxutzen, garatzen eta ebaluatzen lagundu eta prozesuen jarraipena egin.
G06	BN- DIR	Irisgarritasuna eta komunikazioaren garapenari buruzko materiala bildu eta ikastetxeetan ezartzeko proposamenak egin. Material hori ikastetxeen eskura jarri eta Berritzeguneko gainontzeko kideei laguntza eskaini.

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

**8**

**PRESENTACIÓN DE LOS DATOS DE LA VALORACIÓN QUE LOS DIRECTORES HACEN SOBRE LAS TAREAS DE LOS PROFESIONALES**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los perfiles BK, BL, BM, BN desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del barbitaguna, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los ítems y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de todos los ítems y roles ocupados.
Barbitaguna					
Tendencia histórica		Diferencias positivas/diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, puntajes, importancia y eficacia).			
BOPEV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPEV.	

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

No hay ninguna diferencia significativa

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

REALIZACIÓN			
	perfiles	media	Descripción de la tarea
Tarea 1	ASESORES NEE	4.92	Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios
	DIRECTORES	5.00	
Tarea 5	ASESORES NEE	4.55	Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria
	DIRECTORES	4.06	
Tarea 7	ASESORES NEE	4.28	Asesorar al profesorado de los centros con relación a la evaluación contextualizada de las necesidades educativas especiales a fin de facilitar las adaptaciones curriculares que fomenten el óptimo desarrollo del alumnado en el entorno menos restrictivo posible
	DIRECTORES	3.98	
Tarea 8	ASESORES NEE	4.42	Responsabilizarse de la dinamización y coordinación en zona y nivel educativo, de los planes de formación del profesorado en este campo y de planes específicos para el personal de educación especial que se determinen
	DIRECTORES	4.02	

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 14	ASESORES NEE	4.33	Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal
	DIRECTORES	3.90	
Tarea 15	ASESORES NEE	4.82	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	DIRECTORES	4.41	

PORCENTAJE			
Tarea 5	ASESORES NEE	13.4692	Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria
	DIRECTORES	9.20381	
Tarea10	ASESORES NEE	2.5098	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
	DIRECTORES	3.8488	

IMPORTANCIA			
Tarea 5	ASESORES NEE	4.68	Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria
	DIRECTORES	4.89	
Tarea10	ASESORES NEE	4.00	Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune
	DIRECTORES	4.41	
Tarea15	ASESORES NEE	4.07	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
	DIRECTORES	4.60	

b) ANÁLISIS DE LOS DATOS

**ASESOR DE NEE**  
Perfiles: BK. BL. BM. BN

**ANÁLISIS DE LOS DATOS**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Datos sociales	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune  Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (presente de áreas de área...) que más y menos se realizan y tareas de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa al tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.		Diferencias que se la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, si detectan también los directores.  Análisis de la visión mostrada en los letrados nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores	
Berritzegune					
Territorio Histórico		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorio: ¿diferencian los territorios valores de la misma manera las tareas tanto en realización, jerarquía, importancia y eficacia).			
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV	

**REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL**

Los perfiles que pertenecen a este grupo de profesionales viene participando, aunque con distinto nombre y funciones, de los servicios de apoyo en la Comunidad Autónoma Vasca desde su inicio en los Equipos Multiprofesionales. Éstos se integraron, como tales equipos, en los Centros de Orientación Pedagógica manteniendo su estructura, y es en los actuales Berritzegune en donde se ha pretendido su disolución como equipo para pasar a ser un grupo de perfil similar al resto.

De los 67 asesores que hay 59 han respondido a la encuesta. La mayor parte de ellos son funcionarios desde la creación de los primero Equipos Multiprofesionales. Los cuatro perfiles de este grupo de profesionales tiene similares requisitos de entrada: Perfil Lingüístico 2 vencido o diferido, licenciatura en Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía, experiencia en Educación Especial: 3 años y pertenecer al grupo A o B indistintamente.

Con respecto a las tareas que se prevén para este grupo de profesionales tiene **visión mayoritariamente específica de área**, en este caso de alumno-caso-problema, a diagnosticar o con necesidades educativas especiales principalmente (9 de las 16 tareas) aunque también se alternan con tareas con visión de centro (2 de 16) y de zona (3 de 16).

A su vez hay una tarea referida a la **integración de valores**, otra a **innova-investiga** y otra referida a la **sistematización del trabajo**. Hay 2 que tienen que ver con el **trabajo institucional**.

## DATOS SOCIALES

De todos los profesionales que han contestado a la encuesta tenemos datos sociales de 54, de ellos 32 tienen entre 40-49 años, 15 entre 50-59 y 7 entre 30-39. Son mujeres 38 y 13 hombres.

40 de ellos tienen la titulación de maestro y todos tienen la de licenciado, 45 de ellos en licenciaturas relacionadas con la psicopedagogía. El año medio de primera contratación es 1978.

Con respecto a la experiencia en puestos de trabajo del sistema educativo 6 han sido en Infantil y Primaria, 21 en Secundaria o Bachillerato, 1 en Equipos Directivos y 13 en los CAR, antiguos servicios de apoyo. El número de años de media en los puestos es alto, entre los 6.89 de Infantil y Primaria y los 11.89 de Secundaria y Bachillerato. La permanencia media por puesto de trabajo es de 2.69 años.

## COMPETENCIAS Y SABERES

Este grupo de profesionales considera que los saberes de formación previa necesarios para el perfil son ***las relaciones interpersonales, la educación, la dinámica de grupos y el pensamiento complejo*** ya que han obtenido la mayor puntuación. Los que menos han obtenido son ***los idiomas, la creación de materiales didácticos y la transversalidad***. Hay acuerdo entre los distintos perfiles de asesores.

Con respecto a las aptitudes necesarias para el cumplimiento han señalado como las más importantes ***el trabajo en equipo, la escucha, la adaptación a situaciones y el diálogo***. Las menos valoradas son ***el liderazgo personal, el riesgo y creación cultural, la amistad y el dejarse guiar***. También hay acuerdo entre ellos.

## VALORACIÓN DE LAS TAREAS

Este grupo de profesionales otorgan la **mayor valoración con coherencia entre todas las variables** la asignan a tarea 1 y 12 que tiene que ver con ***los diagnósticos, elaboración de propuestas de escolarización y proponer la dotación de recursos para el alumnado*** y con ***una vez diagnosticada la necesidad educativa especial su atención según los planes preestablecidos***.

También valoran con **alta importancia y eficiencia** tarea 2 y 13 sobre ***la realización de la atención temprana y el mantenimiento de relaciones funcionales con el personal de apoyo adscrito (logopedas, auxiliares...)***.

Una **parte importante del porcentaje de tiempo** lo dedican a las tareas 5 y 11, es decir a ***asesorar al profesorado que interviene con alumnado con necesidad educativa especial, a desarrollar las funciones que establece el decreto 15/2001 y a desarrollar las tareas que les encomienda la dirección del Berritzegune***.

Lo que **menos valoran** este grupo de asesores en **todas las variables** es la tarea 10, 16, 14, es decir, ***hacer aportaciones, propuestas y sugerencias al departamento de educación, recoger y sistematizar información y dinamizar planes de formación en zona dentro de su ámbito de trabajo.***

Dedican **poca realización** a la tarea 7: ***la asesoría al profesorado sobre evaluaciones contextuales de necesidades educativas especiales.***

Se sienten **poco eficaces** en ***la coordinación con el resto de asesores del Berritzegune.***

Las **incoherencias** se presentan en la **alta valoración** y **mínimo porcentaje** de ***la realización de informes para medidas extraordinarias.***

**Poca importancia** a la ***integración de transversales y otros valores.***

Con respecto a los grupos de tareas en función de la preferencia que han mostrado los asesores de necesidades educativas especiales ha resultado que en el grupo de tareas primero, con mayor preferencia, dedican más al **análisis necesidades, asesoramiento gestión de programas de formación, con una visión específica de su área de trabajo.**

En un segundo grupo de tareas preferido, pero con menor puntuación encontramos el **asesoramiento, orientación sistematización, evaluación con visión específica y visión de centro.**

Por último los grupos de tareas con menor valoración tratan sobre la **elaboración de propuestas, intervención directa, visión específica**

También hemos visto que los cuatro grupos de asesores son muy iguales y que sólo hay puntuaciones diferentes en la **importancia** de la tarea 4 ***“Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar”.*** La **puntúan más altas** los asesores de Accesibilidad y desarrollo de la comunicación (BN) y los de Desarrollo de capacidades de aprendizaje (BL) y **los que menos** los asesores de Inserción social (BM) y los de Trastorno generales del desarrollo (BK):

## TERRITORIO HISTÓRICO

En el análisis que nos muestra las diferencias por Territorio Histórico hemos encontrado bastantes diferencias aunque en lo cuantitativo la diferencia no sea muy alta. Al contrario que en otros grupos de profesionales no hay una tendencia a nivel de Comunidad Autónoma.

En la valoración de **la realización** de la tarea 3 ***Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización*** los asesores de Araba han puntuado más alto que el resto

En el resto de diferencias de valoración sobre **realización** los asesores de Bizkaia han sido los que más han valorado la tarea 6 ***Orientar al equipo directivo, al equipo docente, especialmente al profesorado consultor, orientador y tutor, y al claustro sobre la utilización desde una perspectiva integradora de los recursos específicos destinados a la respuesta a las necesidades especiales del alumnado y sobre las adaptaciones a realizar en el ámbito del centro escolar para responder idóneamente al alumnado con necesidades educativa especiales***, la tarea 11 ***Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero*** y la tarea 16 ***Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio***

En la valoración del **porcentaje de las siguientes tareas** los asesores de Araba han dado un mayor porcentaje de tiempo a la tarea 1 ***Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios***, a la tarea 10 ***Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune*** y a la tarea 15 ***Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune***.

En la valoración del **porcentaje de la tarea 11 *Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero*** los de Bizkaia han mostrado más valoración.

Los asesores de Bizkaia han sido los que mayor importancia han mostrado en la tarea 3 ***Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización*** y la valoración de la importancia de la tarea 11 ***Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes del capítulo 2 del Decreto 15/2001, de 6 de febrero.***

En la valoración de la eficiencia de la tarea 3 ***Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización*** los asesores de NEE de Araba han mostrado mayor valoración pero en el resto de tareas donde hay diferencia han sido los de Gipuzkoa los que han puntuado más alto en la valoración de la eficiencia de la tarea 5 ***Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria.***

En la valoración de la eficiencia de la tarea 9 ***Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune y con los demás agentes comunitarios que inciden desde el campo sanitario, social y laboral para dar una respuesta global en el campo de las necesidades educativas especiales.***

En la valoración de la eficiencia de la tarea 10 ***Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune.***

Y en la valoración de la eficiencia de la tarea 14 ***Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.***

### **ANÁLISIS CUALITATIVO**

En el análisis cualitativo de lemas y nuevas tareas vemos que los Asesores de NEE realizan el trabajo más pedagógico con una **visión** casi exclusiva de área, de 86 asesores aparecen 37 menciones y sólo 4 a visión de centro, de las cuales una es en Gipuzkoa y tres en Bizkaia.

En cambio los directores de los Berritzegune encontramos que en Bizkaia uno piensa que el trabajo tiene una visión de zona para todos los perfiles de este grupo de profesionales, mientras que en Gipuzkoa, han contestado dos y opinan que se reparte entre las tres visiones.

No hay ninguna mención al **trabajo de referente** de centro.

En el ámbito de la **colaboración/coordinación** algunos de los directores de Gipuzkoa recogen 3 lemas y 2 nuevas tareas y en **formación previa** la mayoría de los asesores de Araba recogen 2 y 3 nuevas funciones.

En **gestión de demandas, recursos y formación** también aparecen pocas referencias. Un director de Bizkaia recoge dentro de los lemas de los cuatro perfiles y otro de Gipuzkoa además como nueva tarea, dos asesores de Gipuzkoa también lo recogen dentro de su lema.

La **innovación/investigación** sólo aparece como lema y nueva tarea de un director de Gipuzkoa y el **trabajo institucional** aparece en 2 lemas de asesores de Gipuzkoa y en las nuevas tareas para los cuatro asesores de un director de Gipuzkoa también.

## VALORACIÓN DE LOS DIRECTORES

Las diferencias de valoración en las tareas entre directores y asesores son mínimas quizá la diferencia mayor la encontramos en el **porcentaje** de tiempo dedicado a la tarea 5 ***Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria*** en la que los Asesores de NEE dedican 13.47 y los directores piensan que deberían dedicar 9.20.

En el resto encontramos diferencias mínimas.

5.1.7. SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS

Perfil: BAB

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS

Perfil: BAB

1

Especificaciones del puesto, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
		Tareas más habituales que realizan		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
		Competencias y saberes			
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de área, de área...) que más y menos se realizan vitales de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significación común entre grupos de tareas. Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo indican también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los talleres y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegune					
Tendencia histórica			Debería posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas se en realización, porcentajes, importancia y eficacia).		
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

MUESTRA:

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
Secretarios-documentalista	BAB	17	14	17

BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero  
Especificaciones del perfil:

No se regula por esta orden. En la disposición adicional 2ª del Decreto 15/2001, de 6 de febrero se especifica que la provisión y condiciones de acceso se regularán por convocatoria específica del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001  
Tareas del Perfil:

- Tarea 01 Desempeñar las labores administrativas del Berritzegune en orden a apoyar el funcionamiento administrativo del centro y a mejorar la calidad del servicio prestado
- Tarea 02 Colaborar en el Director/a en la elaboración de los diversos documentos del Berritzegune y en la gestión económica
- Tarea 03 Llevar los archivos de la documentación del centro: gastos de funcionamiento, pagos a terceros por la formación impartida, relaciones de participantes en las diversas acciones del centro
- Tarea 04 Atender los servicios de información, reprografía y documentación

Tarea 05 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**BOPV: Análisis de las tareas del perfil:**

<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Zona / Centro /Área	5			
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	5			
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro /Área	5			
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro /Área	5			
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión demandas, recursos, formación/Visión Zona/Centro/Área	5			
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Propone/Visión Zona/Centro/Área	5			
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Integra valores	5			
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Innova / Investiga	5			
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Trabajo institucional	5		1	
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Sistematización del trabajo	5			

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS

Perfil: BAB

2

Presentación de los datos sociales de los profesionales

	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Datos sociales	Visión de los profesionales Competencias y saberes Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Buzoneros e	Competencias y saberes necesarios y para su perfil desde su punto de vista Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar el personal del Buzoneros, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo docentes de Área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, se detectan también los docentes.	Análisis de la visión mostrada en los talleres y nuevas tendencias propuestas por los profesores y los directores
Temática Histórica		Delimitar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (¿en todos los territorios valían de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia).		Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

ATOS SOCIALES

Edad		Sexo
30-39	30-39	1
40-49	40-49	7
50-59	50-59	3
Total	Total	11
		Hombre 4
		Mujer 8
	Total	12

DATOS ACADÉMICOS

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)
Si	10	1976
No	3	
Total:	13	

Licenciado		Año Licenciatura (Media)
Si	5	1980
No	1	
Total	6	

Licenciatura

Psico-Peda	1
Otras Áreas	5
Total:	6

DATOS LABORALES

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP	14	6,67	18,12	4,5
Prof ESO - Bach.	8	5,25	16,75	
Equ. Direc.	11	2,75	5,40	
Antiguos Servicios de apoyo.	8	1,83	5,93	
Inspección				
Admón.. Educativa	1	1,00	4,00	
Otros		1,83	8,00	

Permanencia en Puesto (Media Cursos) | 2,8

## SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS

Perfil: BAB

### 3

### Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas		
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Bembaguna	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área), y que más y menos se realizan y trata de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significados entre esos grupos de tareas.  Comparar al personal del bembaguna, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Directores que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo seleccionan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados
	Tiempo máximo		Dar a dar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios varían de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
BCPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV	

Formación Previa	Media
Idiomas	3.00
Dinámica de grupos	2.92
Informática	4.54
Contenidos Curriculares	1.85
Relaciones Interpersonales	4.50
Construcción de proyectos	2.23
Creación materiales didácticos	1.54
Organización grupos humanos	2.85
Educación	3.70
Evaluación y seg. Procesos	3.08
Transversalidad	1.92
Coord.. nota reuniones	4.77
Pensamiento complejo	2.80
Aptitud	Media
Escribir	4.54
Hablar	4.23
Trabajo en equipo	4.46
Organizar tareas	3.58
Transf.. necesidad en proyectos	3.08
Liderazgo personal	2.00
Visión estratégica	2.77
Riesgo. creación cultural	2.15
Escucha	4.85
Amistad	4.46
Equidad	4.31
Cooperación	4.77
Adaptación a situaciones	4.69
Trabajo individual	4.38
Diálogo	4.46
Dejarse guiar	4.09

## SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS

Perfil: BAB

4

### Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas

	ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan				
Perfil	Descripción de los datos sociodemográficos de los profesionales de los Berritzegune	Computaciones y tablas necesarias para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asociar de etapa de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significación: cuáles y a qué grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) que tienen perfiles diferenciados, dedica el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo de las funciones de modo simples y ordenados
Berritzegune						
Tiempo histórico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas desde su realización, importancia, importancia y eficacia)			
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV	

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

### Tareas MAS valoradas

#### TAREAS REALIZACIÓN

Tarea 1	Desempeñar las labores administrativas del Berritzegune en orden a apoyar el funcionamiento administrativo del centro y a mejorar la calidad del servicio prestado
Tarea 2	Colaborar en el Director/a en la elaboración de los diversos documentos del Berritzegune y en la gestión económica
Tarea 3	Llevar los archivos de la documentación del centro: gastos de funcionamiento, pagos a terceros por la formación impartida, relaciones de participantes en las diversas acciones del centro

#### TAREAS PORCENTAJE

Tarea 1	Desempeñar las labores administrativas del Berritzegune en orden a apoyar el funcionamiento administrativo del centro y a mejorar la calidad del servicio prestado
Tarea 2	Colaborar en el Director/a en la elaboración de los diversos documentos del Berritzegune y en la gestión económica
Tarea 3	Llevar los archivos de la documentación del centro: gastos de funcionamiento, pagos a terceros por la formación impartida, relaciones de participantes en las diversas acciones del centro

#### TAREAS IMPORTANCIA

Tarea 1	Desempeñar las labores administrativas del Berritzegune en orden a apoyar el funcionamiento administrativo del centro y a mejorar la calidad del servicio prestado
Tarea 2	Colaborar en el Director/a en la elaboración de los diversos documentos del Berritzegune y en la gestión económica

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 3	Llevar los archivos de la documentación del centro: gastos de funcionamiento, pagos a terceros por la formación impartida, relaciones de participantes en las diversas acciones del centro
---------	--

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 3	Llevar los archivos de la documentación del centro: gastos de funcionamiento, pagos a terceros por la formación impartida, relaciones de participantes en las diversas acciones del centro
Tarea 2	Colaborar en el Director/a en la elaboración de los diversos documentos del Berritzegune y en la gestión económica
Tarea 5	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

Tareas **MENOS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 4	Atender los servicios de información, reprografía y documentación
Tarea 5	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 5	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 4	Atender los servicios de información, reprografía y documentación

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 4	Atender los servicios de información, reprografía y documentación
Tarea 5	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 4	Atender los servicios de información, reprografía y documentación
Tarea 1	Desempeñar las labores administrativas del Berritzegune en orden a apoyar el funcionamiento administrativo del centro y a mejorar la calidad del servicio prestado

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

En **el análisis 6** sólo se ha extraído un componente y no se pueden generar diagramas de componentes

No hay datos significativos para hacer el **análisis 5** con estos profesionales

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

Este análisis no es posible porque es una categoría sin perfiles diferenciados.

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS  
Perfil: BAB

5

Presentación de las  
diferencias por territorio histórico desde la  
valoración que los profesionales hacen de  
sus propias tareas

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		
Descripción de los datos sociales de los profesionales es de los Beritagoiene	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a dichos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comprobar el pasaporte del Beritagoiene, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles denominados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada área han observado los profesionales de cada puesto, lo indican también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Beritagoiene				
Territorio histórico		Diferencias posibles observadas en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios caben de la misma manera las tareas tanto en realización, orientación, importancia y eficacia).		
BUPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BUPV.

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

No hay datos significativos para hacer este análisis con estos profesionales

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS**

Perfil: BAB

**6**

**Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO
Datos sociales	Visión de los profesionales		Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzeg. a	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (conoceros de etapas de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del Berritzeg. que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo: asesores de línea) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada Berritzeg. lo detectan también los directores	Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Temática analizada		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios hablan de la misma manera las tareas tanto en realización, posesión, importancia y eficacia).		
EDPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el EDPV

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Secretario-Documentalista BAB	(2)			
Bizkaia (10)	Secretario-Documentalista BAB	(10)	1		3+1
Gipuzkoa (6)	Secretario-Documentalista BAB	(6)	1		3+2
<b>TOTAL</b>		<b>(18)</b>	<b>2</b>		<b>9</b>

Documento:	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Secretario-Documentalista BAB	(2)			
Bizkaia (10)	Secretario-Documentalista BAB	(10)			1
Gipuzkoa (6)	Secretario-Documentalista BAB	(6)			6
<b>TOTAL</b>		<b>(18)</b>			<b>7</b>

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS

Perfil: BAB

7

Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegunak	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (secretarios de área de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significados comunes a esos grupos de tareas. Comparar al personal del Berritzegunak, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la descripción a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los textos y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegunak					
Temática Histórica		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valían de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).			
BOPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Servir de Referente	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Colabora / Coordina					
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Secretario-Documentalista BAB	(2)				
Bizkaia (10)	Secretario-Documentalista BAB	(10)		1		1
Gipuzkoa (6)	Secretario-Documentalista BAB	(6)	1	1		
TOTAL		(18)	3		1	

Documentos:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodo analizado:	Formación Previa	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

Presentación y análisis de datos

Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Secretario-Documentalista BAB	(2)				
Bizkaia (10)	Secretario-Documentalista BAB	(10)				1
Gipuzkoa (6)	Secretario-Documentalista BAB	(6)				
TOTAL		(18)				1

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Gestión demandas, recursos, formación				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Secretario-Documentalista BAB	(2)				
Bizkaia (10)	Secretario-Documentalista BAB	(10)	2			
Gipuzkoa (6)	Secretario-Documentalista BAB	(6)				
TOTAL		(18)	2			

Documentos:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Innova / Investiga				
RESUMEN DE DATOS:						

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:		LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES			
Nodos analizados:		Trabajo Institucional				
RESUMEN DE DATOS:						
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Lemas Asesores	N. tareas Asesores	Lemas Director	N. tareas Director
Araba (2)	Secretario-Documentalista BAB	(2)				
Bizkaia (10)	Secretario-Documentalista BAB	(10)		1		1
Gipuzkoa (6)	Secretario-Documentalista BAB	(6)	1			
TOTAL		(18)	2			1

Presentación y análisis de datos

BE	Perfil	LEMA ASESOR
G01	BAB	Responsable práctico y día a día del mantenimiento y realización de tareas referidas a la infraestructura inmobiliaria, administrativa y de procesos de trabajo internos y externos. Tareas derivadas de la Dirección del centro y de las decisiones de la Comisión Pedagógica. Un soporte general de la dirección y del trabajo de los asesores del Berritzegune En mi caso concreto tareas de apoyo al tratamiento informático que se realiza en el Berritzegune de los procesos de trabajo internos y externos, Intranet, Internet, correo electrónico, manejo de programas, procesos informáticos básicos, aparatos de audio y vídeo, cañón, etc.
G02	BAB	Idazkari-dokumentalistaren lana bi ataletan gauzatzen da: Berritzeguneko barne-funtzionamendua eta Berritzegunearen harremanak, bai zonako ikastetxeekin, bai Hezkuntza Administrazioarekin.
G04	BAB	Berritzeguneko ,administrazioaren funtzionamenduan, kudeaketa ekonomikoan, dokumentazio zerbitzuan eta artxiboan aritu, zuzendariari lagunduz Berritzeguneak ematen duen zerbitzua kalitatezkoa izateko.
B04	BAB	Contribución a la presencia y a la labor del Berritzegune en el servicio a los Centros de la zona desde la organización de recursos, documentación... Colaboración con compañeros/as y especialmente con el director/a en las tareas de administración y gestión.
B02	BAB	SECRETARIA, DOCUMENTALISTA Ó CONSERJE. A CUAL DE LOS TRES DEBO DARLE PRIORIDAD EN EL DÍA A DÍA?
B08	BAB	Ordena: segurtasunaren iturria
G06	BAB	“Secretario-Documentalista = ruedas-grasa para que pueda andar el coche BG-G06”. “Secretario-documentalista y un largo etcétera...”. “Puesto multi-tarea con una frecuencia de cambio vertiginoso de tarea”. “Casi nunca se logra empezar y terminar una tarea sin interrupciones. Se trabaja a trompicones continuos”.
B09	BAB	Harrera eta kudeaketa admnistratibo-ekonomikoa. “Chica para todo”
B03	BAB	La acogida a este Berritzegune debe de ser cálida y eficaz: El trato humano agradable es un objetivo importante en el trabajo. La información que se brinda para poder resolver pequeños problemas es imprescindible, orden en el trabajo, eficacia y motivación para mejorar el servicio que se presta, son requisitos básicos.
B05	BAB	“SIEMPRE DE GUARDIA: PENDIENTE Y AL TANTO DE TODO”
B07	BAB	Gestionar y organizar la documentación e información ,mejora la calidad del trabajo en el Equipo
G01	BAB (2)	Idazkari-dokumentalistak egiten duen lana, aholkularien lanaren euskarria da.

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS ASESORES
G06	BAB	Biblioteca Estandarización de procesos Estandarización de documentos
B03	BAB	Biblioteca: catalogación, compra de recursos, y publicación de los recursos de que se disponen
G02	BAB	Harrera eta telefonoa Posta arrunta jaso eta banatu Liburutegia (liburuak, aldizkariak, ikus-entzunezkoak).

Presentación y análisis de datos

B04	BAB	Participación en la tarea general del Berritzegune (asesoramiento, formación...)
-----	-----	--

BE	Perfil	LEMAS DIRECTORES
G02	BAB	"Berritzegunearen dokumentazioaren eta bertan ekoizturiko lanen sostengua bermatzen: bai Berritzegune barruari begiratzuz (aktak, memoriak, planak, idazkiak, infraestructura,...) eta baita ikastetxeei begiratzuz (liburuak, txostenak, oharak, informazioak,)"
G01	BAB	"Facilitando el soporte a procesos comunicativos internos en un servicio de apoyo externo a la educación (...)"
G04	BAB	Berritzeguneko ,administrazioaren funtzionamenduan, kudeaketa ekonomikoan, dokumentazio zerbitzuan eta artxiboan aritu, zuzendariari lagunduz Berritzeguneak ematen duen zerbitzua kalitatezkoa izateko. Zuzendaritzan ezinbesteko lanpostua.
G03	BAB	Berritzeguneko dokumentazioa antolatu eta ikastetxeei jakinarazi prestatzeko helburuarekin. Baita Batzorde Pedagogikoko eta klaustroko bileren aktak prestatu . Beste zeregin administrativo batzuk: kontuak, dietak..
G05	BAB	Berritzeguneko funtzionamendu teknikoaren bermatzailea
G06	BAB	Dokumentuak eta antolamendu beste tresna kudeatu BGko barne funtzionamendua erraztu eta optimizatzeko.
B02	BAB	Imposible cumplir todas las tareas: con el teléfono ya es suficiente

BE	Perfil	NUEVAS TAREAS DIRECTORES
B04	BAB- DIR	Participación en algunas tareas generales del BERRITZEGUNE
B10	BAB- DIR	Confección de algún programa informático común
B10	BAB- DIR	Preparación de las posibles sesiones de coordinación y el desarrollo de cada una de ellas.
B10	BAB- DIR	Gestión de materiales de préstamo, libros, vídeos, aparatos....
B10	BAB- DIR	Autoformación, posibilitat....

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS  
Perfil: BAB

8

PRESENTACIÓN  
DE LOS DATOS DE LA VALORACIÓN QUE  
LOS DIRECTORES HACEN SOBRE LAS  
TAREAS DE LOS PROFESIONALES

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Datos sociales	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de la Dirección	Las tareas de los grupos de perfiles (casos de datos de área) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comparar si el personal del territorio, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, si existen también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas fundamen propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados.
Formigoneo					
Termino Matemático		Declarar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorio (Si en todos los territorios datos de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
BCPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV.	

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

Este análisis no es posible.

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

En este análisis no hay datos significativos.

b) ANÁLISIS DE LOS DATOS

SECRETARIOS DOCUMENTALISTAS  
Perfil: BAB

ANÁLISIS DE LOS DATOS

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas		
Berritzegune	Perfiles	<p>Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista</p>	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (divisiones de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.</p> <p>Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asignados de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.</p>	<p>Análisis de la visión mostrada en los literarios o en nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores</p>	<p>Análisis cualitativo o en función de nodos simples y nodos cruzados</p>
	Tendencias habituales		<p>Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, pormenor, importancia y eficacia).</p>			
BOIV					<p>Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOIV.</p>	

REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL

Este no es un perfil de asesor, es un perfil de administrativo fundamental para que el Berritzegune funciones pero todas las funciones que presenta hacen referencia a labores administrativas, colaborar con el director, archivos, documentación, pagos, reprografía, etc

DATOS SOCIALES

Nos encontramos con un colectivo que mayoritariamente (7) tiene entre 40-49 años, 3 están entre 50-59 años y 1 entre los 30-39 y de los que 8 son mujeres y 4 hombre, siempre entre los que han contestado a la encuesta.

La mayor parte de ellos, 10, tienen titulación de maestro, 3 no la tienen y su año medio de contratación es 1976, por lo que vemos que son personas con una larga trayectoria trabajo en el sistema educativo. 5 han contestado tener licenciatura, en otras áreas que no son psicopedagógicas.

Con respecto a su experiencia laboral mayoritariamente han trabajado como profesorado de primaria y la mayoría han pertenecido a equipos directivos. Han tenido una permanencia media de puesto de trabajo de 2,8 años.

COMPETENCIAS Y SABERES

En cuanto a aquellos saberes o competencias necesarias para el cumplimiento de su tarea han valorado que **la informática, las relaciones interpersonales y la coordinación y las notas en las reuniones** son algunas de las formaciones previas más valiosas. Las que menos **los contenidos curriculares, la creación de materiales didácticos y la transversalidad.**

Las aptitudes que más valoran son la mayoría de ellas y con muy alta puntuación. Las que menos han puntuado son el liderazgo personal, el riesgo o creación cultural y la visión estratégica.

### **VALORACIÓN DE LAS TAREAS**

De los tres análisis cuantitativos que hemos venido realizando únicamente con este perfil ha sido posible el que los secretarios-documentalistas han asignado mayor o menor valoración a la tareas que realizan en función de su realización, eficiencia, importancia y porcentaje de tiempo de dedicación

En este sentido la **mayor valoración** con coherencia en todas las variables la asignan a ***la colaboración con el director en la gestión económica y de documentación.***

La **menor puntuación** entre **todas las valoraciones** recae en ***atender servicios de información y reprografía y documentación.***

Aparecen **algunas contradicciones** entre la **alta eficiencia** y **poca importancia y realización** del ***desarrollo de tareas encomendadas por el director.***

Además entre la **poca eficiencia** y **alta realización e importancia** que dan a el ***desempeño de labores administrativas.***

### **TERRITORIO HISTÓRICO**

No tenemos datos para este análisis

### **ANÁLISIS CUALITATIVO**

Aunque hemos encontrado algún secretario documentalista que percibe su trabajo en con una visión de zona (uno de Bizkaia y otro de Gipuzkoa) la mayor parte de ellos hacen o perciben su trabajo con una visión específica del Berritzegune en el que trabajan.

Hay dos asesores de Bizkaia que ligan la denominación de su puesto de trabajo, lema, a la gestión de demandas, cursos y formación

### **VALORACIÓN DE LOS DIRECTORES**

Este análisis no es posible ya que no hay datos para realizarlo

5.1.8. ASESOR TÉCNICO

Perfil: BAC

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR TÉCNICO**  
Perfil: BAC

1

**Especificaciones del puesto, tareas asignadas por el bopv y análisis cualitativo de las mismas**

ANÁLISIS CUANTITATIVO				ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan			Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegunes	<p>Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significación dentro de los grupos de tareas.</p> <p>Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de área, de área...) que más y menos se realizan intentando buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.</p>	<p>Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo indican también los directores.</p>	<p>Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.</p>	<p>Análisis cualitativo de la función de cada grupo, de todas las funciones simples y modos de trabajo.</p>
Temática lingüística					
Temática matemática		<p>Diferentes posibles demandas en los estilos de trabajo según territorio. (Si en todos los territorios valores de la misma manera las tareas se les en realización, porcentajes, importancia y duración).</p>			
BOPV				<p>Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV</p>	

**MUESTRA:**

Perfil	Código	Nº Profesionales	Nº encuestas grupo	Nº Encuestas de los directores sobre el perfil
Asesor técnico	BAC	1	1	1

**BOPV: Decreto 26/2001, de 13 de Febrero**  
**Especificaciones del perfil:**

Perfil lingüístico	Titulación	Experiencia	Grupo
2 vencido o diferido	Titulación superior		A/B

**BOPV: Orden de 27 de Marzo de 2001**  
**Tareas del Perfil:**

- Tarea 01 Colaborar con los responsables del programa en la elaboración del diseño del programa específico, bajo una específica supervisión de los mismos.
- Tarea 02 Presentar al Departamento, a través de los responsables de programa, sugerencias de mejora del mismo
- Tarea 03 Diseñar junto con el responsable de programa actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo.
- Tarea 04 Diseñar y co-elaborar los instrumentos necesarios para dar respuesta a las necesidades tanto de gestión interna como de comunicación de la red de berritzegunes y otros servicios de apoyo
- Tarea 05 Dar soporte técnico a las demandas realizadas por diferentes agentes del sistema educativo.

- Tarea 06 Coordinar la actuación de las asesorías de programa
- Tarea 07 Dar soporte técnico a eventos de carácter territorial o supraterritorial, a propuesta de los responsables de programa
- Tarea 08 Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**BOPV: Análisis de las tareas del perfil:**

<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Zona / Centro /Área	8	2		3
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Trabajo Pedagógico / Visión Zona / Centro / Área	8	2		4
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Colabora / coordina / Visión Zona / Centro /Área	8			4
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión Administrativa / Visión Zona / Centro /Área	8	2		4
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Gestión demandas, recursos, formación/Visión Zona/Centro/Área	8	2		4
<b>Nodos analizados</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>	<b>TAREAS VISIÓN ZONA</b>	<b>TAREAS VISIÓN CENTRO</b>	<b>TAREAS VISIÓN ÁREA</b>
Propone/Visión Zona/Centro/Área	8	2		3
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Integra valores	8			
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Innova / Investiga	8	1		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Trabajo institucional	8	2		
<b>Nodo Simple</b>	<b>TOTAL Nº de tareas PERFIL</b>			
Sistematización del trabajo	8			

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

2

Presentación de los datos sociales de los profesionales

	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Datos sociales	Visión de los profesionales Competencias y saberes Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los BOPV e	Competencias y saberes necesarios y para su perfil desde su punto de vista Buscar relación estadística entre grupo de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar el personal del BOPV que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo docentes de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, se detectan también los docentes.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas tendencias propuestas por los profesores y los directores
Temática histórica		Delimitar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios (¿en todos los territorios valen de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia).		Análisis cualitativo en función de nodos simples y nodos cruzados
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV

DATOS SOCIALES

		Edad	Sexo	
30-39	30-39			
40-49	40-49	1	Hombre	1
50-59	50-59		Mujer	
Total	Total	1	Total	1

DATOS ACADÉMICOS

Titulación de Maestro		Año de contratación (Media)	Licenciado		Año Licenciatura (Media)
Si			Si	1	1982
No	1		No		
Total:	1		Total	1	

Licenciatura

Psico-Peda	
Otras Áreas	1
Total:	1

DATOS LABORALES

	Puestos de trabajo	Nº centros Media	Nº años	
			Publica Media	Privada Media
Prof. EI - EP				
Prof ESO - Bach.	1	8,00	10,00	
Equ. Direc.	1	1,00	1,00	
Antiguos Servicios de apoyo.	1	5,00	5,00	
Inspección				
Admón.. Educativa				
Otros				

Permanencia en Puesto (Media Cursos) | 2,00

## ASESOR TÉCNICO

Perfil: BAC

### 3

### Competencias y saberes necesarios para su perfil desde el punto de vista de los profesionales

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO		
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores		
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas		
Perfil	Descripción de los datos socioprofesionales de los profesionales de los Bantaguna	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de etapa, de área, y que más y menos se realizan y trata de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro de esos grupos de tareas.  Comparar al personal del Bantaguna, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo en función de modos simples y modos cruzados
	Tiempo máximo		Dado dar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios varían de la misma manera las tareas tanto en realización, porcentaje, importancia y eficacia).			
BCPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV	

Formación Previa	Media
Idiomas	1.00
Dinámica de grupos	2.00
Informática	5.00
Contenidos Curriculares	1.00
Relaciones Interpersonales	1.00
Construcción de proyectos	3.00
Creación materiales didácticos	1.00
Organización grupos humanos	2.00
Educación	3.00
Evaluación y seg. Procesos	2.00
Transversalidad	2.00
Coord.. nota reuniones	2.00
Pensamiento complejo	0.00
Aptitud	Media
Escribir	3.00
Hablar	2.00
Trabajo en equipo	4.00
Organizar tareas	5.00
Transf.. necesidad en proyectos	5.00
Liderazgo personal	3.00
Visión estratégica	5.00
Riesgo. creación cultural	4.00
Escucha	3.00
Amistad	3.00
Equidad	3.00
Cooperación	4.00
Adaptación a situaciones	2.00
Trabajo individual	4.00
Diálogo	4.00
Dejarse guiar	2.00

**ASESOR TÉCNICO**  
Perfil: BAC

**4**

**Presentación de los resultados desde la valoración que los profesionales hacen sobre sus propias tareas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
Datos sociales		Visión de los profesionales		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
		Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfil (asesor de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a unos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, invierte el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de este puesto, lo indican también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Berritzegune					
Tiempo específico			Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios se valoran de la misma manera las tareas desde su realización, importancia y vinculas).		
BDPV					Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BDPV

**Objetivo 1:** Detectar cuáles son las tareas que los grupos de profesionales más y menos realizan según su opinión.

**OJO UN SOLO CASO**

Tareas **MÁS** valoradas

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 6	Coordinar la actuación de las asesorías de programa
Tarea 7	Dar soporte técnico a eventos de carácter territorial o supraterritorial, a propuesta de los responsables de programa
Tarea 5	Dar soporte técnico a las demandas realizadas por diferentes agentes del sistema educativo
Tarea 8	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 6	Coordinar la actuación de las asesorías de programa
Tarea 7	Dar soporte técnico a eventos de carácter territorial o supraterritorial, a propuesta de los responsables de programa
Tarea 1	Colaborar con los responsables del programa en la elaboración del diseño del programa específico, bajo una específica supervisión de los mismos.
Tarea 2	Presentar al Departamento, a través de los responsables de programa, sugerencias de mejora del mismo
Tarea 3	Diseñar junto con el responsable de programa actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo.

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 1	Colaborar con los responsables del programa en la elaboración del diseño del programa específico, bajo una específica supervisión de los mismos.
---------	--

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 2	Presentar al Departamento, a través de los responsables de programa, sugerencias de mejora del mismo
Tarea 3	Diseñar junto con el responsable de programa actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo.
Tarea 4	Diseñar y co-elaborar los instrumentos necesarios para dar respuesta a las necesidades tanto de gestión interna como de comunicación de la red de berritzegunes y otros servicios de apoyo
Tarea 6	Coordinar la actuación de las asesorías de programa
Tarea 7	Dar soporte técnico a eventos de carácter territorial o supraterritorial, a propuesta de los responsables de programa
Tarea 8	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 8	Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune
Tarea 6	Coordinar la actuación de las asesorías de programa
Tarea 7	Dar soporte técnico a eventos de carácter territorial o supraterritorial, a propuesta de los responsables de programa

**Tareas MENOS valoradas**

**TAREAS REALIZACIÓN**

Tarea 1	Colaborar con los responsables del programa en la elaboración del diseño del programa específico, bajo una específica supervisión de los mismos.
Tarea 2	Presentar al Departamento, a través de los responsables de programa, sugerencias de mejora del mismo
Tarea 3	Diseñar junto con el responsable de programa actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo.
Tarea 4	Diseñar y co-elaborar los instrumentos necesarios para dar respuesta a las necesidades tanto de gestión interna como de comunicación de la red de berritzegunes y otros servicios de apoyo

**TAREAS PORCENTAJE**

Tarea 4	Diseñar y co-elaborar los instrumentos necesarios para dar respuesta a las necesidades tanto de gestión interna como de comunicación de la red de berritzegunes y otros servicios de apoyo
Tarea 5	Dar soporte técnico a las demandas realizadas por diferentes agentes del sistema educativo

**TAREAS IMPORTANCIA**

Tarea 3	Diseñar junto con el responsable de programa actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo.
---------	--

**TAREAS EFICIENCIA**

Tarea 1	Colaborar con los responsables del programa en la elaboración del diseño del programa específico, bajo una específica supervisión de los mismos.
---------	--

**Presentación y análisis de datos**

Tarea 2	Presentar al Departamento, a través de los responsables de programa, sugerencias de mejora del mismo
Tarea 3	Diseñar junto con el responsable de programa actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo.
Tarea 4	Diseñar y co-elaborar los instrumentos necesarios para dar respuesta a las necesidades tanto de gestión interna como de comunicación de la red de berritzegunes y otros servicios de apoyo
Tarea 5	Dar soporte técnico a las demandas realizadas por diferentes agentes del sistema educativo

**Objetivo 2:** Demostrar las preferencias de los asesores, qué es lo que más hacen por grupos de tareas que el programa SPSS ha unido por similitud de realización.

Este análisis no se ha calculado ningún estadístico ya que hay menos de dos casos, al menos una de las variables tiene varianza cero, hay sólo una variable en el análisis o no se han podido calcular los coeficientes de correlación para todos los pares de variables.

**Objetivo 3:** Comprobar si los diferentes perfiles profesionales de un mismo grupo ocupan el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.

Este análisis no es posible porque es una categoría sin perfiles diferenciados.

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR TÉCNICO**  
Perfil: BAC

**5**

**Presentación de las diferencias por territorio histórico desde la valoración que los profesionales hacen de sus propias tareas**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Competencias y saberes	Visión de los profesionales Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias Incluidas en función de sus respuestas abiertas
Descripción de los datos sociales de los profesionales de los territorios de los Berzaguones	Competencia y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (accesos de etapa, de área...) que más y menos se realizan y haber de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado dentro a esos grupos de tareas.  Comparar al personal del Berzaguone, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevos temáticas propuestas por los profesionales y los directores.
Territorio histórico		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el DOPU
EUPV				

**Objetivo:** Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios.

No hay datos significativos para hacer este análisis con estos profesionales

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR TÉCNICO**  
Perfil: BAC

**6**

**Presentación de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores
Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan	Visión de los directores	Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Perfil	<p>Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegak</p> <p>Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista</p> <p>Las tareas de los grupos de perfiles (asesores de área, de área, a lo que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas asignadas a distintos grupos.</p> <p>Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.</p> <p>Comprobar si el personal del Berritzegak, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfil diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.</p>	<p>Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo deberían también los directores.</p>	<p>Análisis de la visión mostrada en los lemas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y por directores</p> <p>Análisis cuantitativo en función de nodos simples y nodos cruzados.</p>	
Berritzegak				
Temática Metodológica	<p>Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorio. (Si en todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, prioridad, importancia y eficacia).</p>			
BCPV				<p>Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BCPV.</p>

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					
Berritzeg. (nº)	Perfil	(nº)	Visión zona	Visión centro	Visión área
Araba (2)	Asesor-Técnico BAC				
Bizkaia (10)	Asesor-Técnico BAC	(2)	1		
Gipuzkoa (6)	Asesor-Técnico BAC				
<b>TOTAL</b>		<b>(2)</b>	<b>1</b>		

Documento:	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES				
Nodos analizados:	Trabajo pedagógico / visión zona-centro-área				
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>					

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

a) PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

**ASESOR TÉCNICO**  
Perfil: BAC

7

**Presentación de los datos cualitativos en función de nodos simples y nodos cruzados**

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO
Datos sociales		Visión de los profesionales		Visión de los directores
Competencias y saberes		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas
Perfil	Descripción de los datos sociales de los profesionales de los Benthagone +	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (asociado de área de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Benthagone, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la descripción a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.  Análisis de la visión mostrada en los textos y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.
Formigone				
Temática Matemática		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios valían de la misma manera las tareas tanto en realización, importancia y eficacia).		Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOPV
BOPV				

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Servir de Referente	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Colabora / Coordina	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documentos:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodo analizado:	Formación Previa	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Gestión demandas, recursos, formación	
<b>RESUMEN DE DATOS:</b>		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Presentación y análisis de datos

Documentos:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Innova / Investiga	
RESUMEN DE DATOS:		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

Documento:	LEMAS ASESORES NUEVAS TAREAS ASESORES	LEMAS DIRECTORES NUEVAS TAREAS DIRECTORES
Nodos analizados:	Trabajo Institucional	
RESUMEN DE DATOS:		

NO SE HAN ENCONTRADO DATOS EN ESTE PERFIL

BE	Perfil	LEMA ASESOR
B01	BAC	"IKTkoek jakingo dute..."

**ASESOR TÉCNICO**

Perfil: BAC

**8**

**PRESENTACIÓN DE LOS DATOS DE LA VALORACIÓN QUE LOS DIRECTORES HACEN SOBRE LAS TAREAS DE LOS PROFESIONALES**

Datos sociales	ANÁLISIS CUANTITATIVO		Visión de los directores	ANÁLISIS CUALITATIVO	
	Competencias y saberes	Tareas más habituales que realizan		Tendencias indicadas en función de sus respuestas abiertas	
Discapación de los datos sociales de los profesionales de los Bertizgona	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (casos de etapa, de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a dichos grupos. Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas. Comparar si el personal del bertizgona, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo asesores de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los temas y nuevas funciones propuestas por los profesionales y los directores.	Análisis cualitativo en función de todos simples y nodos cruzados.
Tiempo histórico		Diferencias posibles dimensionar en los estilos de trabajo según territorios. (Si en todos los territorios se valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, puntaje, importancia y eficacia).			
BOFY				Análisis cualitativo de las tareas asignadas por el BOFY.	

**Objetivo 1:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los grupos de profesionales lo detectan también los directores.

Este análisis no es posible.

**Objetivo 2:** Comprobar si las diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, lo detectan también los directores.

En este análisis no hay datos significativos

b) ANÁLISIS DE LOS DATOS

ASESOR TÉCNICO  
Perfil: BAC

ANÁLISIS DE LOS DATOS

		ANÁLISIS CUANTITATIVO		ANÁLISIS CUALITATIVO	
		Visión de los profesionales		Visión de los directores	
Datos sociales		Tareas más habituales que realizan		Tendencias inducidas en función de sus respuestas abiertas	
Competencias y saberes					
Disponibilidad de los datos sociales de los profesionales de los Berritzegune	Competencias y saberes necesarios para su perfil desde su punto de vista	Las tareas de los grupos de perfiles (presentes de etapas de área...) que más y menos se realizan y tratar de buscar posibles coincidencias entre las tareas otorgadas a distintos grupos.  Buscar relación estadística entre grupos de tareas dentro de cada categoría y buscar significado común a esos grupos de tareas.  Comprobar si el personal del Berritzegune, que pertenece a un mismo grupo de perfiles (por ejemplo acciones de área) y que tienen perfiles diferenciados, ocupa el tiempo en el desarrollo de las mismas tareas.	Diferencias que en la dedicación a cada tarea han observado los profesionales de cada puesto, si detectan también los directores.	Análisis de la visión mostrada en los llenados de nuevos cuestionarios propuestos por los profesionales y los directores	Análisis cualitativo de la visión de todos los perfiles y modos otorgados
Berritzegune					
Título Nacional		Detectar posibles diferencias en los estilos de trabajo según territorio: ¿cómo todos los territorios valoran de la misma manera las tareas tanto en realización, como en importancia y eficacia?			
BOPV				Análisis cualitativo de las tareas otorgadas por el BOPV	

REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES SOLICITADAS PARA EL PERFIL

En este grupo de profesionales hay dos personas de la que una ha contestado la encuesta lo que hace que la mayor parte de los análisis no se hayan podido realizar. Los dos están situados en el Berritzegune central de Bizkaia y su ámbito de trabajo es toda la Comunidad Autónoma y, fundamentalmente, el apoyo a los responsables de programa en su labor.

Para acceder a esta perfil es necesario Perfil Lingüístico 2 vencido o diferido, titulación superior y pertenecer al cuerpo A o B.

El boletín prevé tareas que van entre la visión de zona y la específica de su tarea concreta, ligado a la innovación y al trabajo de tipo institucional.

DATOS SOCIALES

El profesional que ha contestado a la encuesta tiene entre 40 y 49 años es hombre sin título de maestro y con licenciatura. Ha sido profesor de secundaria, ha pertenecido a algún equipo directivo y trabajado en los antiguos equipos de apoyo CAR. Su media de cursos por puestos de trabajo es de 2 años.

COMPETENCIAS Y SABERES

Con respecto a aquellos saberes que considera más importantes en cuanto a formación previa nos encontramos con que el que recibe la mayor puntuación (5), con diferencia, es **la informática** seguida de **construcción de proyectos y educación** con 3. Lo que menos con una puntuación de 0 es **pensamiento complejo, idiomas,**

**contenidos curriculares, relaciones interpersonales y creación de materiales didácticos** con 1.

Entre las aptitudes necesarias para el cumplimiento de su puesto de trabajo la mayor puntuación (5) la recibe **organizar tareas, la transferencia de necesidades en proyectos y la visión estratégica** y las que menos (2 puntos) **dejarse guiar, adaptarse a situaciones y hablar**.

### VALORACIÓN DE LAS TAREAS

Las tareas **más realizadas** por este profesional son **la coordinación de la actuación de las asesorías de programa y dar soporte técnico a eventos de carácter territorial o supraterritorial a propuesta de los responsables de programa o a las demandas realizadas por diferentes agentes del sistema educativo**.

También son **más** valoradas en **porcentaje de tiempo, realización y eficiencia la realización de tares encomendadas por la dirección del Berritzegune**.

Aunque considera las **más importantes la colaboración con los responsables del programa en la elaboración del diseño del programa específico, presentar al departamento de educación, a través de los responsables de programa, sugerencias de mejora del mismo, diseñar junto con el responsable de programa de actividades formativas tanto para el profesorado en general como para los asesores de programa y gestionar los recursos necesarios para llevarlas a cabo**.

### TERRITORIO HISTÓRICO

No hay datos significativos para hacer este análisis con estos profesionales

### ANÁLISIS CUALITATIVO

Con respecto a los datos cualitativos sólo hemos encontrado una referencia a la visión de zona en el trabajo de este perfil

### VALORACIÓN DE LOS DIRECTORES

Este análisis no es posible.

# PARTE II

## CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES, ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

---



## CAPÍTULO 6

### CONCLUSIONES, PROPUESTA DE MEJORA DE LOS SERVICIOS DE APOYO Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

---

Conocer y pensar no es llegar a una verdad totalmente cierta, es dialogar con la incertidumbre.  
Edgar MORIN, *La cabeza bien puesta, repensar la reforma, reformar el pensamiento.*

Iniciábamos este trabajo con la exposición de los objetivos que nos han guiado. Recordaremos que pretendíamos

- 1) Analizar las prácticas de los profesionales de los Berritzegune a partir de la descripción y valoración que los propios profesionales hacen sobre el desempeño de sus funciones.
- 2) Analizar desde el punto de vista tanto de los asesores como de los directores el pensamiento (ideas previas, creencias, proyecciones...) acerca de lo que debería ser el puesto que ocupan estos profesionales indicando el aprendizaje sobre la experiencia.

Nos planteábamos, así mismo:

- 3) Presentar algunas mejoras en la organización y funcionamiento de los Berritzegune basadas en el criterio de los asesores y directores.
- 4) Elaborar una propuesta de cambios para la red de centros de asesoramiento del País Vasco centrada en la mejora del servicio y en el ajuste de los perfiles profesionales que allá trabajan.

Así que teniendo en cuenta estos objetivos vamos a enumerar algunas conclusiones que tienen como objetivo recoger algunas ideas que faciliten propuestas de mejora.

Estas conclusiones parten de los análisis e interpretación de los datos articulados en este informe. Algunas de las ideas y explicaciones que aparecen las hemos recogido y triangulado con aportaciones de otros foros de intercambio con estos profesionales y a pesar de que no están sistematizadas nos han servido para completar las conclusiones.

Atendiendo a estos objetivos vamos a proponer tres tipos de conclusiones.

**Las primeras**, recogidas en el apartado 6.1., son resultado de la lectura transversal de la presentación y análisis de los datos del capítulo 5º. Presentaremos 8 conclusiones que hacen referencia a:

- Quiénes son estos profesionales.
- Los requisitos de acceso al puesto.
- El cumplimiento de las funciones asignadas.
- La visión que tienen de su perfil profesional.
- La valoración de los directores de estos perfiles.
- Las funciones más valoradas por estos profesionales.
- La coordinación entre las funciones de órganos y profesionales y
- Las diferencias por Territorio Histórico.

**Las segundas** conclusiones, también en el apartado 6.1., que presentaremos las formulamos a modo de necesidades a abordar como consecuencia directa de las primeras. Estas son:

- La necesidad de un análisis de la función del sistema escolar en nuestra sociedad.
- La necesidad de explicitar el tipo de servicio de apoyo.
- La necesidad de redefinir los requisitos de acceso a los puestos de trabajo y
- La necesidad de definir mejor las funciones de trabajo del asesor.

**Las terceras** conclusiones, ya en el apartado 6.2, son una presentación de dos propuestas de mejora para el servicio de apoyo y sus profesionales

## 6.1. CONCLUSIONES GENERALES

1. Con respecto a **los datos sociales** de los profesionales de los Berritzegune hemos constatado que se da está dando una renovación pausada entre ellos manteniendo un grueso de personas entre 40 y 49 años, algunas pocas incorporaciones por debajo de esa edad y un número pequeño de profesionales en edad de prejubilación. De aquí a 10 años se puede dar una situación de cambio generacional lo que, previéndolo, facilitaría la renovación de personas, nuevos requisitos de acceso y un perfilado de los puestos más actualizado.

Cabe reseñar que desde el punto de vista de género se mantiene una pequeña mayoría de mujeres entre las personas que ocupan las direcciones (9 de 16) y en cuanto al perfil formativo nos parece significativo que sean mayoría, con una gran diferencia, las mujeres en los puestos de Asesoría de Etapa, de Necesidades Educativas Especiales y de Secretarías-Documentalistas (con exigencia de titulación superior de magisterio y/o en licenciaturas del ámbito de la psicopedagogía) mientras que entre los puestos de Programa y Áreas lo sean los hombres (con exigencia de otro tipo de licenciaturas no afines a la psicopedagogía).

La mayoría de los profesionales de los Berritzegune son titulados en magisterio además de licenciados. El año de finalización de los títulos de licenciado siempre es posterior al año de la primera contratación lo que quiere decir que estudiaron las licenciaturas mientras trabajaban de maestros.

Las licenciaturas escasamente son de ámbitos psicopedagógicos (a excepción de los Asesores de NEE para los que es un requisito). Se constata que su formación inicial debería reforzarse con las competencias necesarias que ellos mismos han valorado como fundamentales para el cumplimiento de sus funciones y que se han recogido en la primera conclusión.

Su trayectoria profesional pasa por una dilatada experiencia en casi todos los puestos de trabajo del sistema escolar (infantil, primaria, secundaria, puestos directivos...) pero con una dedicación media por puesto de entre 2 y 3 años. En un solo caso hay una persona que ha pasado por la inspección educativa.

2. Con respecto a **los requisitos de acceso a los puestos de trabajo** hemos constatado que la formación y experiencia que tienen estos profesionales para acceder a los Berritzegune corresponde por completo con los requisitos solicitados por el Departamento de Educación.

Pensamos que es un acierto valorar las habilitaciones en los accesos a puestos de asesores. La titulación de magisterio con la licenciatura o experiencia demostrada en Ciencias de la Educación, Pedagogía o Psicopedagogía pueden ser las que mejor garanticen una formación previa más completa para los puestos de Asesores o Directores.

También parece que, además de la formación inicial, los requisitos de acceso deberían ser completados y especificados reconociendo otras trayectorias y formaciones fuera del sistema escolar que serían de gran utilidad para estos profesionales como se ha mostrado en la valoración que hacen de las competencias y saberes necesarios para el cumplimiento de su trabajo.

3. En **el análisis del cumplimiento de las funciones del BOPV, lo que hacen realmente y lo que tendrían que hacer** los profesionales de los Berritzegune han constatado, en una amplia mayoría, que cumplen las tareas asignadas por el Departamento de Educación aunque en algunos casos hayamos encontrado algunas contradicciones entre su realización, porcentaje de tiempo de dedicación sobre el total, importancia y eficiencia de cumplimiento.

Sería necesario definir y desarrollar más las funciones de los secretarios-documentalistas de cara a una correcta valoración de su perfil.

Vemos una tendencia bastante generalizada al trabajo enfocado hacia la línea del *asesoramiento de caso centrado en el cliente o un modelo de prestación*<sup>8</sup> a pesar de los intereses de gestión de los centros.

Esta tendencia a considerar el asesor como '*prestador*' se puede explicar por el mantenimiento en la actualidad, por parte del profesional, de un perfil de acceso de esas características solicitado en los primeros diseños de los servicios de apoyo en los años 70 y 80.

La atención a planes zonales se limita a la aplicación de acciones asesoras similares en los centros de la zona asignada. El asesor localiza su área de intervención en los centros de su zona y la aplica.

La Dirección de Renovación Pedagógica ha ido ajustando el servicio, desde la atención al alumnado específicamente hacia la zona y desde una función asesora de contenidos específicos hacia asesores referentes de centros y líneas prioritarias<sup>9</sup>, manteniendo los mismos profesionales que en, algunos casos, no han evolucionado con el servicio.

Aunque ha habido algunos cambios en la legislación, la Dirección de Renovación Pedagógica ha hecho estos ajustes, generalmente, por medio de las orientaciones de inicio de curso y quizá no sean un instrumento adecuado de dinamización de los equipos Berritzegune. De esta manera, otro tipo de funcionamiento y gestión de los Berritzegune permitiría recoger las necesidades del servicio y de la administración además de redefinir las tareas de cara a una gestión más estratégica del sistema.

También hemos observado como el peso sobre el puesto de trabajo está marcado por la persona que lo ocupa y menos por la encomienda del diseño del servicio que va modificándose.

Los profesionales de los Berritzegune consideran muy importante la sistematización de procesos, herramientas y coordinaciones entre profesionales aunque se reconocen con carencias en ellas. Este tipo de procedimientos de trabajo serían necesarios para poder mejorar la eficacia y para poder hacer un proceso de mejora analizando la propia práctica de los asesores.

---

<sup>8</sup> CAPLAN, 1970 y NIETO y PORTELA, 2006, véase en el capítulo 1º.

<sup>9</sup> Véanse los apartados 2.2 *Los servicios de apoyo institucionales en la comunidad autónoma vasca* y 2.3. *Desarrollo de los Servicios de Apoyo en la Comunidad Autónoma Vasca en la actualidad: los Berritzegune* del capítulo 2º.

4. También en los lemas para definir el perfil y nuevas tareas que proponen los profesionales han mostrado la diferente perspectiva de trabajo que se puede esconder bajo el mismo grupo de tareas. Nos hemos servido de estas preguntas abiertas para **identificar estilos o modelos de asesoría** fundamentalmente entre una asesoría más centrada en el contenido o 'el cliente' o una asesoría generalista de apoyo a centro con perspectiva de zona.

Todos los perfiles de asesores (de etapa, área, programa y necesidades educativas especiales) tienen una doble faceta: de asesor de su área o programa específico y de asesor de referencia de varios centros. El cumplimiento de este último perfil depende de dos variables:

- Por una parte de la capacidad, implicación o decisión de la persona que ocupa el puesto con lo que, a pesar de constatar un cumplimiento de las funciones prescritas por el boletín oficial, observamos distintos niveles de implicación en la función asesora en cuanto a la evolución que se ha querido dar desde la Consejería de Educación.
- Y por otra de la organización y funcionamiento del Berritzegune que asume como eje de organización la asesoría al centro educativo o el área específica de intervención.

Estos cambios de perfil y de estrategia no han venido acompañados por formación complementaria alguna y los profesionales tampoco las han demandado.

La tendencia mayoritaria es asesorar en contenidos específicos ligados al área de referencia del asesor (que puede ser la etapa o área curricular correspondiente, el programa de formación o el alumnado caso-problema) tal y como se prescribe desde las funciones encomendadas. Hemos encontrados una masa crítica de asesores, principalmente entre los de etapa, que asumen y adoptan la función de referente de centro aunque todavía con escasa visión de zona.

La gestión de demandas de recursos y de formación parece ocupar una parte importante de la dedicación de estos profesionales aunque luego no aparezca reflejada en el cumplimiento de las tareas más valoradas o importantes (a excepción de los Asesores de NEE).

Son muy escasos los asesores que señalan la necesidad de trabajar en la integración de valores, con la excepción de los Asesores de Etapa que lo señalan mayoritariamente como una prioridad.

El trabajo de elaboración de propuestas para la administración educativa es muy escaso lo que puede mostrar tres realidades:

- La primera que trabajan desde la agenda de la consejería de educación y no queda tiempo para la reflexión y sistematización de nuevas necesidades de apoyo y formación inducidas del trabajo cotidiano.
- La segunda que no se les pregunta al haberse desdoblado esta función con la creación del IVEI-ISEI<sup>10</sup>.
- Y la tercera que tiene que ver con el funcionamiento interno de la Dirección de Renovación y la superposición de espacios y tomas de decisiones (Director + Jefes territoriales + Responsables de Programas ó Jefes Territoriales + Directores de Berritzegune, etc.).

De la misma manera, quizá porque sea también una de las funciones del IVEI-ISEI, hay muy poca percepción de hacer un trabajo de innovación o investigación.

Con respecto a la formación de estos profesionales y equipos echamos en falta un programa de formación más allá de la específica en el contenido, área o programa de asesoramiento. Formaciones que pueden ser para todo el equipo de asesores (claustro del Berritzegune).

Los profesionales no hacen una demanda explícita de formación. Una parte de esa formación para el claustro del servicio de apoyo podría estar organizada en torno al diseño y seguimiento de los planes de acción zonales y de la intervención de los distintos profesionales en ellos, así como su coordinación entre ellos, con otros servicios, agentes sociales, organizaciones, etc.

Bajo nuestro punto de vista también consideramos necesaria la formación específica en cuanto a la acción asesora desde la puesta en común de la propia práctica asesora en el equipo, de la necesidad de repensar la función asesora, el modelo de apoyo, el modelo de relación con los centros y el entorno y, en definitiva, el impacto político que contiene el trabajo de asesoría que ha ido modificándose y que debería poder sistematizarse.

Quizás también sería interesante formación en funcionamiento de grupos en contextos educativos, funcionamiento de organizaciones educativas, sobre el desarrollo profesional de los educadores y de los propios asesores, sobre innovación y mejora en la escuela y en general sobre los centros como agentes de cambio.

---

<sup>10</sup> INSTITUTO VASCO DE EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA NO UNIVERSITARIA creado mediante Decreto 14/2001. Véase capítulo 2º.

5. Hay un alto grado de acuerdo **entre la valoración que hacen los directores con respecto a la que hacen los propios asesores** de su trabajo. En general la falta de coincidencia se da en un par de tareas por perfil, en las que los directores valoran que los profesionales deberían dedicar más tiempo.

Únicamente en el caso de los Asesores de Necesidades Educativas Especiales, los directores piensan, también en pocas tareas, que deberían dedicar menos tiempo y esfuerzo al trabajo de diagnóstico, propuesta de escolarización y provisión de recursos para alumnado con nee. Esto se puede explicar por la trayectoria de incorporación de los asesores de equipos multiprofesionales, con plaza fija y más antiguos en servicios de apoyo, en los COP primero y en los Berritzegune después.

A su vez, se dan algunas diferencias de opinión entre los Asesores y Responsables de Programa y los directores en cuanto al alcance de su tarea. Los asesores tienen un encargo de aplicación de sus programas en zonas más amplias que las circunscripciones del Berritzegune de adscripción con lo cual su participación e implicación en los planes zonales del centro de apoyo genera discrepancias entre los directores y estos asesores.

En el caso de los Responsables de Programa parecen darse algunas situaciones similares en la percepción sobre el trabajo de estos profesionales y la percepción que tienen los directores del mismo. Una posible explicación puede tener que ver con la bicefalía que sufren los Responsables de Programa que pertenecen a un Berritzegune y su ámbito de trabajo es el Territorio Histórico o la Comunidad Autónoma. Esto genera que reciben simultáneamente indicaciones, propuestas y consejos del director del Berritzegune y de la Dirección de Renovación Pedagógica lo que puede provocar incompatibilidades de prioridades y tensiones con respecto al estatus de ambos perfiles.

6. Según **las funciones que más han valorado los profesionales de los Berritzegune** podríamos decir que hay bastante acuerdo cuando piensan que:

**Un director de Berritzegune es:**

- Un gestor que organiza grupos humanos
- Trabaja en evaluación y seguimiento de proyectos.
- Gestiona el Berritzegune y los órganos de gobierno
- Impulsa seminarios de trabajo con los centros.
- Y sabe reforzar las relaciones interpersonales

**El asesor o profesional de apoyo**

- Trabaja acompañando proyectos
- Trabaja en equipo con otros asesores.

- Trabaja en equipo de manera colaborativa con sus compañeros de Berritzegune y con otros profesionales.
- Dinamiza seminarios o grupos de trabajo.
- Sabe de dinámica de grupos.
- Cuida y potencia las relaciones interpersonales.
- Transfiere necesidades en proyectos
- Sabe hablar, escuchar, comunicar y adaptarse a las situaciones que se encuentre.

Como dato diferencial cabe destacar que los Asesores de Área y Asesores de Programa además priorizan sobre todo:

- la formación y asesoría en contenidos curriculares,
- la elaboración de materiales curriculares o didácticos e
- la impartición de actividades de formación sobre el programa correspondiente (en los asesores de programa únicamente)

7. En cuanto al reparto y coordinación de niveles de responsabilidad que tienen los órganos unipersonales y colectivos del Berritzegune sobre las funciones de gestión y supervisión, es decir, en el análisis de **la organización, funcionalidad y sentido de las funciones del Director, el Claustro, la Comisión Pedagógica y el resto de los profesionales** encontramos que:

Las funciones referidas al plan de acción zonal del Berritzegune tienen una correlación entre estos órganos y su responsable: el director, pero para el resto de profesionales no se recoge la necesidad de articular o participar en planes zonales en las funciones específicas, a excepción de los Asesores de Etapa y los Asesores de NEE donde aparece la zona exclusivamente como ámbito de trabajo no necesariamente ligada a un plan estratégico.

Las funciones de gestión económica y personal aparecen recogidas en todos los órganos.

El director no tiene funciones referidas directamente a los mecanismos de análisis y valoración de la actuación del Berritzegune, el Claustro y la Comisión Pedagógica sí.

El director está apoyado por la Comisión Pedagógica en la gestión del Berritzegune y en el trabajo pedagógico en la zona correspondiente pero entre las funciones del Claustro no aparecen tales ni su seguimiento.

Aunque en los órganos colectivos se prevé la participación de los profesionales en funciones de gestión del centro (Comisión Pedagógica, claustro, etc.) en sus funciones concretas tampoco se recogen.

Entre las funciones estudiadas no hay referencia alguna al perfil de referente de centro o asesor generalista, éstas se han transmitido sólo por medio de las circulares de inicio de curso

8. Con respecto a las conclusiones por **Territorio Histórico** hemos encontrado pocas pero alguna diferencia significativa fundamentalmente entre los Berritzegune de Araba y los de Bizkaia y Gipuzkoa. La diferencia más significativa es la escasez de respuestas a las preguntas abiertas a la hora de contestar a las encuestas. Si bien es algo que ha ocurrido puntualmente en la mayoría de los Berritzegune en estos dos alaveses llama la atención. Los más productivos con respecto a este aspecto han sido los Berritzegune de Gipuzkoa.

También hemos encontrado alguna diferencia que hace referencia al seguimiento y relación con los centros en Araba que explicamos por la gran distancia que separa los dos Berritzegune con sede en Vitoria-Gasteiz de los centros del resto de la provincia donde puede haber distancias de hasta 60 kilómetros, tanto para ir al centro como para ir al Berritzegune.

Concretando estas conclusiones vemos necesario recoger algunas consideraciones que sirvan de bisagra antes de pasar a describir las propuestas:

- a) La redefinición del servicio de apoyo. Pasaría por un **análisis macro de la función del sistema escolar en nuestra sociedad** y de lo que supone un servicio público en cuanto a su sentido, su alcance y su estructuración.

Estamos hablando fundamentalmente de un servicio universal de formación y promoción adecuado a las necesidades de toda la población a lo largo de toda la vida en la línea del cumplimiento de los objetivos planteados en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos celebrado en Jomtien, Tailandia (UNESCO, 1990).

Además, el sistema escolar, supone un espacio privilegiado de participación de la ciudadanía en edad escolar en la sociedad en la que viven y para la sociedad que pueden construir.

Sería, por lo tanto, un espacio compartido de expectativas colectivas y de construcción de la utopía “*con sus categorías paralelas de posibilidad y esperanza*” que concreta proyectos educativos concretos coordinados con otras redes de

servicios (sociales, sanitarios...) y organizaciones sociales (ONGs, grupos de tiempo libre, animación socio-cultural, sindicatos, asociaciones de vecinos...) con “*utopías concretas, que no omite la mediación entre conciencia anticipadora y proyecto, en función de una esperanza final*” (BOLIVAR, 2007, p. 81).

Una escuela que tenga como objetivo el análisis y la transformación del contexto donde se imbrica como eje unificador de su currículum que construye y en el que participa la comunidad.

Ligado a esto último tendría que pensarse en un replanteamiento del papel de las familias y del alumnado de los centros de cara a reivindicar su lugar e implicarse en la construcción y desarrollo de la escuela como ámbito de emancipación, participación ciudadana y laboratorio de experimentación de modos de relacionarse entre las personas y entre éstas y su entorno.

- b) Además sería necesario, en nuestra opinión, ***explicitar el tipo de servicio de apoyo por el que se apuesta.***

Sería necesario un consenso social que facilitara que los servicios de apoyo, al igual que el resto del Sistema Escolar se acercara a modos de gestión más democrática basada en clave de participación, corresponsabilidad y sostenibilidad educativa (FULLAN, 2005) dependiendo menos del modelo dependiente de democracia formal.

La explicitación del servicio tendría que concretarse en una definición del servicio de apoyo que vaya más allá de un listado de funciones o boletines ya que esto facilita el modelo de prestación (NIETO y PORTELA, 2006), intervencionista y director de procesos (ZABALZA, 1996) o un asesoramiento de corte empresarial experto gerencialista que pone el acento una visión de resultados escolares entendidos desde el rendimiento en contenidos curriculares tradicionales.

Estamos proponiendo un enfoque de centros autónomos y de una red de apoyo ajustada a sus necesidades. En nuestra opinión un modelo de apoyo hacia el que dirigir los esfuerzos podría ser el ***modelo de asesoramiento comunitario***: En este modelo convergen una gran diversidad de tendencias y grupos con el objetivo de promover cambios contra-hegemónicos que persiguen la emancipación desde el desarrollo comunitario (RODRÍGUEZ, 2001).

- c) Una ***redefinición de los requisitos de acceso a los puestos de trabajo*** que pusiera el énfasis en la trayectoria y en las aptitudes en esta línea:

- Además de un amplio conocimiento de la escuela sería necesaria experiencia previa específica en proyectos de innovación, participación en organizaciones sociales, trabajo en o con otras redes de servicios, etc.
  - También se puede pedir formación específica en asesoramiento, modalidades de asesoramiento y en otras aptitudes y competencia necesaria para el trabajo de asesor como la dinámica de grupos, trabajo por proyectos, organización de grupos humanos, formación en líneas transversales...
  - Se puede elaborar un listado de aptitudes necesarias para el desarrollo de la función asesora.
- d) **La definición de las funciones de trabajo del asesor** no se puede centrar exclusivamente en el listado de tareas prevista en el BOPV, sería necesario además
- Identificar y recoger funciones específicas y diferentes para cada perfil que complementen las de funciones generales de todos los profesionales.
  - Recoger funciones que hagan referencia a la pertenencia y participación del asesor en un equipo con proyecto estratégico.
  - Coordinarlas con las funciones de otros profesionales, ver solapamientos.
  - Elaborar una jerarquización de tareas que identifiquen el puesto de trabajo y añada unas orientaciones que faciliten el acceso al trabajo de los nuevos asesores.
  - Se puede asignar un tiempo de dedicación orientativo a las tareas de manera que jerarquice las prioridades de trabajo.
  - Habría además que contar con la participación de los profesionales en la elaboración de los perfiles. Se puede inventariar las tareas que realizan desde un análisis que facilite identificar aquellas que más beneficio pueden aportar al servicio y a la zona:
    1. explicitando el enfoque del servicio y de los puestos de trabajo: la ideología que subyace, el modelo de asesoría.
    2. recogiendo aquellas funciones que realizan los profesionales que no aparecen ni en el decreto ni en la orden y que se derivan de la evolución del perfil y del servicio. El Departamento de Educación va haciendo evolucionar el perfil añadiendo nuevas tareas y ámbitos de trabajo, cambiando las prioridades pero sin explicitar cambio alguno en las funciones y eso mismo genera desconcierto entre los profesionales.

De todas estas conclusiones inferimos **la necesidad de elaborar una serie de propuestas** que pueden facilitar el rediseño del servicio de apoyo y de los perfiles profesionales Una propuesta de características.

## 6.2. PROPUESTA DE MEJORA DE LOS BERRITZEGUNE

Las propuestas de mejora que vamos a desarrollar en este apartado vienen derivadas de las conclusiones anteriores y atienden a un continuo de dilemas que facilitarían un tránsito de ideas y prácticas de cara a un replanteamiento del servicio y de sus profesionales. Las dos primeras tienen que ver con qué hace un Berritzegune y las dos segundas con quien trabaja en el Berritzegune.

### **a) Con respecto al sentido y desarrollo del Berritzegune:**

- La gestión de la tensión entre el punto de vista de la administración y el punto de vista de los centros escolares.
- La lectura de necesidades desde los ámbitos específicos de intervención o desde los centros de la zona acompañando los procesos vitales para el centro.

### **b) Con respecto a quiénes trabajan en el Berritzegune:**

- La pertenencia a un sumatorio de profesionales y proyectos o a un equipo con un proyecto de zona, esto es, se aplican programas diferentes en la circunscripción o el impacto en la zona atiende a un proyecto estratégico consensuado con los centros.
- La selección del profesional de apoyo atiende a un perfil de titulados o a un profesional con una trayectoria en formación constante, los requisitos de acceso se establecen desde la titulación o además desde la experiencia y trayectoria profesional.

### **6.2.1. Ideas para el rediseño de un servicio de apoyo a la escuela:**

---

Hemos constatado en el apartado anterior la necesidad de un **rediseño del servicio de apoyo** que trabaje en una zona con perspectiva comunitaria de apoyo en colaboración también con otros servicios, entidades, asociaciones, agentes sociales, etc. Este eje de cambio del servicio y sus profesionales se podría concretar en las siguientes acciones:

- Nuevo diseño de mapa con zonas más pequeñas, que coincida con las comarcas o mancomunidades administrativas para facilitar la coordinación con otros servicios y otras redes de la zona y para acercar el servicio a los usuarios.
- Berritzegune con los siguientes cambios en los profesionales:
  - Mantenimiento del perfil de Director de Berritzegune que vela fundamentalmente por el desarrollo del proyecto zonal.
  - Mantenimiento de un técnico secretario-documentalista.

- Creación de un perfil de asesor referente de centro y, por lo tanto desaparición de los Berritzegune de los perfiles de asesores de etapa, área, programa y responsables de programa, incluidos los de líneas prioritarias que se implantaron con posterioridad a este estudio. Se pueden concentrar algunos de ellos en el IVEI-ISEI.
- En los casos en que las necesidades específicas de los centros así lo requieran puede acudir a otros foros en los que haya algún asesor específico de área o programa como el IVEI-ISEI a los que acudir.
- Reconversión de los asesores de NEE que además de los diagnósticos educativos y la provisión de recursos y modalidades de escolarización integran en su acción asesora la clave prioritaria de apoyo a la escuela inclusiva.
- Estos dos perfiles de asesores trabajarían conjuntamente en parejas de asesores que se complementan, enriquecen el diagnóstico y la intervención y facilita su formación.
- Creación de un nuevo perfil de asesor-acreditador que responda a las necesidades derivadas del aprendizaje de toda la población a lo largo de toda la vida.

#### **a) Características del servicio:**

Hoy en día además de la función de formación de profesorado y de apoyo a centros, los Berritzegune tienen como misión el importante apoyo en la facilitación de innovaciones en el sistema educativo. La compaginación de ambas tareas genera tensiones en sus actuaciones.

Cada circunscripción correspondería con una zona más pequeña que coincidieran con la ordenación de otras administraciones (sanitarias, servicios sociales, pero también diputaciones y mancomunidades de municipios) para que cada Berritzegune trabajara en función de un plan de acción estratégico y consensuado desde los centros con todos los agentes sociales y servicios comunitarios de manera que se genere una comunidad de aprendizaje y participación para toda la franja de edad escolar y sus familias.

El asesoramiento tendría que facilitar la construcción de redes de centros y profesores. Una red que se agrupara en función de estructuras estables de centros, seminarios de profesionales (de la educación, o no) que analizan ese proyecto y su desarrollo.

Los Berritzegune trabajarían directamente con:

- Otras redes de servicios: sociales y sanitarios con los que trabajan en coordinación a través de planes concretos. Los asesores del Berritzegune puede ser, como lo son hoy, los interlocutores directos al principio.

- Asociaciones de vecinos, ONGs, en general coordinación con el tejido social para que la escuela se sirva de sus acciones y para que éstas participen de la escuela.
- Plataformas de organizaciones que abordan problema más o menos puntuales de interés social.
- Sindicatos, consejerías y ministerios de trabajo y organizaciones empresariales recogiendo demandas y necesidades de formación laboral, facilitando el tránsito entre el mundo formativo y laboral de colectivos necesitados de apoyo y de personas que se reincorporan al mundo laboral y de la formación.

Los centros de apoyo Berritzegune, mediante la recogida, canalización, ordenación, derivación y respuesta a demandas de los centros de los que son referentes, tendrían como objetivo último la facilitación de poder para que las escuelas generen y participen de proyectos educativos comunitarios que atiendan a las necesidades que se generen en las zonas.

Los apoyos, acompañamientos y formaciones de los centros y del profesorado se ordenará en función de planes focalizados de centro y zona ligados al proyecto educativo y que genere un desarrollo del curriculum y de la organización del centro pegada a la realidad en donde trabaja, con ramificaciones que atiendan a problemas específicos pero sin perder de vista el proyecto global de la zona.

La responsabilidad de la autoridad educativa sería la de posibilitar una estructura de apoyo que atienda a este objetivo, forme a los profesionales de apoyo y los dote con los recursos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.

#### **b) Profesionales del Servicio de Apoyo:**

A la hora de definir el **perfil del Director de Berritzegune** los directores han resaltado las siguientes características:

- Es un gestor que organiza grupos humanos
- Refuerza las relaciones interpersonales
- Trabaja en evaluación y seguimiento de proyectos.
- Gestiona el Berritzegune y los órganos de gobierno
- Impulsa seminarios de trabajo con los centros.

A esto añadiríamos:

- De manera participativa y democrática.
- Es el interlocutor de los centros de la zona ante las autoridades educativas.
- Recoge, coordina, articula información y necesidades de los centros y de otras redes de servicios y agentes comunitarios para diseñar y desarrollar el Plan de estratégico de intervención y elaborar sus planes anuales de Acción Zonal en función del mismo y de objetivos de mejora compartidos en la comunidad.

- Manejando la marginalidad del servicio (Rodríguez, 2001).
- Lidera de forma sostenible, desde la acción transformadora, el grupo humano, impulsando la formación, el desarrollo personal y profesional de las personas que participan en el equipo de apoyo:
  - o Haciendo un seguimiento de los asesores del Berritzegune.
  - o Cuidando a las personas que trabajan con él.
  - o Impulsando y apoyando la formación de los asesores.
- Coordina el Plan estratégico Zonal a nivel territorial e interterritorial ajustando respuestas, previendo necesidades y acciones estratégicas del sistema Educativo en su conjunto

Un **técnico secretario-documentalista** de apoyo al Berritzegune y sus profesionales en la línea del perfil actual.

Sobre el perfil de **asesor referente** hemos recogido también las aportaciones que han hecho los profesionales:

- Trabaja acompañando proyectos
- Sabe de dinámica de grupos.
- Cuida y potencia las relaciones interpersonales.
- Transfiere necesidades en proyectos
- Trabaja en equipo con otros asesores.
- Sabe hablar, escuchar, comunicar y adaptarse a las situaciones que se encuentre.
- Trabaja en equipo de manera colaborativa con sus compañeros de Berritzegune y con otros profesionales.
- Dinamiza seminarios o grupos de trabajo.

De entre sus opiniones no vemos tan necesario:

- la formación en contenidos curriculares como han valorado algunos asesores de área o de programa, no es una prioridad, como viene demostrando la tendencia en el departamento, también hay riesgo de convertir las actuales líneas prioritarias en nuevos contenidos curriculares.
- El trabajo de elaboración de materiales curriculares o didácticos ya que estos debieran ser construidos por los equipos docentes para dar respuesta a cada sujeto-grupo-contexto con la que trabajan.

A esto añadiríamos nosotros:

A nivel de centro:

- Promoviendo una mayor autonomía del desarrollo institucional tratando de ayudar en la identificación de necesidades y propuestas de mejora, dinámicas que lo faciliten, movilización de estructuras... no se trata de dar recetas sino de

búsqueda conjunta de estrategias que faciliten un mayor funcionamiento autónomo de los centros.

- Facilitando la indagación y la supervisión de la práctica como camino hacia la mejora.
- Gestionando y facilitando los recursos necesarios que se deriven de las necesidades de los centros.
- Recogiendo, coordinando, articulando información y necesidades del centro, de la administración y de otras redes de servicios y agentes comunitarios para diseñar y desarrollar en colaboración con el centro proyectos de intervención innovadores y estratégicos.
- Facilitando el desarrollo profesional en los centros impulsando la creación de comunidades de aprendizaje que faciliten tanto la transformación a nivel de centro como el impacto de la misma en la zona.
- Coordinándose con diferentes entidades que puedan colaborar con la acción de apoyo al sistema escolar.

A nivel de zona:

- Fomentando redes zonales para que los centros compartan unas prácticas eficaces, estrategias de mejora... desde la coordinación y análisis de su práctica asesora en el Berritzegune.
- Participando del diseño y del desarrollo de la organización y del curriculum de las zonas aportando nuevas formas de relación interpersonal y con el contexto generando un nuevo modelo de vinculación con el conocimiento que dé valor y amplíe el concepto de cultura, facilite la autonomía de los centros y genere procesos de emancipación local.
- Coordinándose con diferentes entidades que puedan colaborar con la acción de apoyo al sistema escolar.
- Acreditando ante la administración los proyectos de innovación de los centros y su petición de recursos.

Sobre el perfil de **Asesor de inclusión**:

- Reconvertimos el papel de los asesores de NEE que además de los diagnósticos educativos y la provisión de recursos y modalidades de escolarización integran en su acción asesora la clave prioritaria de apoyo a la escuela inclusiva.
- Además sería necesario un replanteamiento de la exclusividad que tienen estos agentes de apoyo externo en la atención a las necesidades educativas especiales.
- Apoyo al profesorado a través del profesor consultor u orientador del centro.

Estos dos asesores trabajarían en pareja con varios centros a los que asesoran conjuntamente y ponen en relación para coordinar el trabajo y generar apoyo entre ellos reduciendo el aislamiento de los centros o profesores y favoreciendo la toma de

decisiones y la participación. Los agentes de apoyo, según esto, actúan como iguales sin poder administrativo sobre los asesorados y con un compromiso explícito de desarrollo comunitario.

Además de estos profesionales que son una reconfiguración de los actuales planteamos a continuación uno nuevo (asesor-acreditador) que atiende a las nuevas necesidades derivadas de los cambios sociales que vivimos (Centre for Educational Research and Innovation, 2008), de las prioridades educativas de toda la población a lo largo de toda su vida (UNESCO, 1990)<sup>11</sup> y que consideramos idóneo situar en los servicios de apoyo Berritzegune de cara a ofrecer un servicio comunitario pleno.

**Perfil de Asesor-Acreditador:**<sup>12</sup> este perfil podría recoger demandas directamente o por medio de los servicios sociales, institutos de empleo, asociaciones de emigrantes, etc. y trabajaría con personas adultas que habiendo salido del sistema educativo y habiendo trabajado necesitarían un diagnóstico de las competencias que maneja para dotarle de una acreditación y un plan de formación conectado con el sistema educativo. Estos pueden algunos de los casos:

- que estén fuera de las edades atendidas hasta hoy por el sistema educativo obligatorio y
- que finalizaron la formación obligatoria y empezaron a trabajar en puestos de trabajo no especializados, con o sin promoción laboral posterior, o
- que no han tenido la oportunidad de acceder al sistema educativo reglado o
- que no han tenido la oportunidad de finalizar estudios profesionales o
- que se incorporan o reincorporan a nuestra sociedad a través de procesos migratorios u
- otros casos similares.

De cualquier manera trabajaría con personas que necesitan un diagnóstico personalizado del itinerario vital y profesional valorando todos aquellos saberes, competencias y experiencias que han ayudado a esa persona a desarrollar su actividad profesional facilitando su:

- acreditación o habilitación reconocida por el sistema educativo y laboral,
- actualización en el puesto de trabajo,
- incorporación al mundo laboral,
- promoción dentro del mismo,

---

<sup>11</sup> Véase capítulo 2º.

<sup>12</sup> Esta propuesta puede ser útil para desarrollar el DECRETO 119/1998 por el que se crea el Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional del País Vasco que dependerá orgánica y funcionalmente de la Dirección de Formación Profesional del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. En él se describen sus funciones generales y se prevé la plaza de un director.

- y, junto con todo esto, su reincorporación al sistema educativo reglado (formación profesional, universidad, postgrados, masters...) y/o en otras instituciones especializadas por medio de programas de formación permanente, de tipo cultural, social, etc. para continuar aprendiendo a lo largo de la vida.

### 6.3. LIMITACIONES DE ESTE ESTUDIO

Entre las posibles limitaciones que pueda tener de este estudio señalaremos las siguientes:

1. ***El contexto de evaluación prescriptiva a la hora de rellenar el cuestionario.***

En el marco del estudio de Evaluación de la Red de Apoyo al Sistema Educativo de la Comunidad Autónoma Vasca en el que participamos tuvimos la oportunidad de encuestar a todos los profesionales que trabajaban en los Berritzegune. Como ya hemos comentado antes, esta evaluación es el germen de este trabajo y junto con el beneficio del acceso directo a la opinión de todos estos profesionales también somos conscientes de que la obligatoriedad de rellenar los cuestionarios y que se dieran en un contexto de proceso de estabilización de los puestos de trabajo generó recelos y, en algunos casos, la negativa a completar la encuesta.

2. ***La no evaluación de los directores por parte de los asesores.***

En el proceso de evaluación diseñado para evaluar los perfiles profesionales de los Berritzegune todos los profesionales evaluaron el cumplimiento de sus tareas además, los directores tenían que evaluar el resto de los profesionales del centro que dirigían. Los asesores de los Berritzegune no evaluaron a los directores lo cual hubiera enriquecido el.

3. ***La recogida de información exclusivamente desde un cuestionario.***

La oportunidad que se nos brindó para recoger información de primera mano de todos los profesionales de apoyo de la Comunidad Autónoma Vasca hizo necesario vehicularla por medio del uso de un cuestionario.

Para compensar la limitación que supone un cuestionario con preguntas cerradas y escalas de opinión añadimos la posibilidad de escribir en dos preguntas abiertas:

- los lemas con los que los asesores definirían su perfil y
- la redacción de nuevas tareas a asignar al perfil.

Además de esto se facilitó la manera de exponer sugerencias en el cuestionario.

4. ***Las características de la muestra con grupos de profesionales de muy diferente tamaño.***

La muestra corresponde con la población ya que la mayoría de los profesionales han rellenado la encuesta.

La muestra consta de 8 grupos de profesionales de los que dos de ellos son pequeños (responsables de programa y secretarios-documentalistas), los grupos de asesores de NEE, programa y etapa son grandes y el resto tienen un tamaño

intermedio. En el caso de los asesores-técnicos contamos con una única encuesta, lo cual, hace que estadísticamente hablando los datos no se puedan extrapolar. De cualquier manera, como hemos descrito en el capítulo 4º sobre metodología, nuestra pretensión tiene más que ver con un retrato de la realidad para entenderla que con la pretensión de obtener unas conclusiones generalizables a otros contextos.

**5. *La rápida evolución y variación del sistema educativo y la rápida caducidad de las propuestas.***

Los sistemas educativos son organizaciones vivas que evolucionan y son permeables a los vaivenes sociales y políticos. Además parece ser centro expectativas sociales y clave para la resolución de las necesidades derivadas de nuestro actual modelo de desarrollo lo cual, siendo un gran reto, ejerce una presión desmedida sobre él. Esto hace que en los últimos años se hayan producido por parte de la administración una amplia gama de propuestas y cambios en el sistema educativo y de apoyo.

Los servicios de apoyo han sufrido esta evolución legislativa como hemos explicado en el capítulo 2º pero, además, hay nuevas consignas y enfoques que se proponen al comienzo de cada curso lo que hace que se un proceso de reforma casi constante. Este devenir hace que un estudio que pretenda fotografiarlo pueda tener cierto límite temporal.

∞∞∞∞ ∞∞∞∞

## **BIBLIOGRAFÍA**

---



## BIBLIOGRAFÍA

---

- ALTHUSSER, L. (1974) *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. Barcelona: Laia
- ANDER-EGG, E. (1990). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. México: El Ateneo.
- ANGULO, F. B., N. (1994). *Teoría y desarrollo del curriculum*. Málaga: Aljibe.
- APPLE, M. W. (1986). *Ideología y curriculum*. Madrid: Akal.
- APPLE, M. W. (1987). *Educación y poder*. Barcelona: Paidós.
- AUBREY, C. (ed.) (1990). *Consultancy in the United Kingdom. Its role and contribution to educational change*. London: Falmer Press.
- BALL, S.J. (1993). *Foucault y la educación. Disciplinas y saber*. Madrid: Morata
- BANK-MIKKELSEN, N.E. (1975). El principio de normalización, *SIGLO CERO*, 37.
- BARBERY, M. (2007). *La elegancia del erizo*. Barcelona: Seix Barral.
- BHOLA, H.S. (1982). Planning change in education and development: The CLER Model in the context of a mega model. *View Points to teaching and learning*, 58, 4, 1-35.
- BOLIVAR, A. (2007). La formación del profesorado: entre la posibilidad y la realidad In *La formación del profesorado a la luz de una "profesionalidad democrática"*. (pp. 79-120). Santander: Gobierno de Cantabria. Consejería de Educación.
- BOLMAN, L. y DEAL, T.(1984). *Modern approaches to understanding and managing organizations*. San Francisco: Josey Bass.
- BOURDIEU, P y PASSERON, J. (1970). *La reproducción*. Barcelona: Laia
- BREWER, J. y HUNTER, A. (1990). *Multimethod research*. California: SAGE Publications
- BROWN, D.; WYNE, M.D.; BLACKBURN, J.E. y POWELL, W.C. (1979). *Consultation: Strategy for improving education*: Boston. Allyn & Bacon.

---

#### BIBLIOGRAFÍA

- BUENDÍA, L., COLÁS, P. y HERNÁNDEZ, F. (1998). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw Hill.
- CAMPBELL D. T. y STANLEY, J. (1970). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- CARR, W. (1996). *Una teoría para la educación*. Madrid: Morata.
- CARR, W y KEMMIS, S. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Martínez-Roca.
- CASTELLS, M. (1996). *La era de la información. Vol.1 La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- CEA D'ACONA (1996). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- CERI (Centre for Educational Research and Innovation). (2008). *Trends Shaping Education* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.  
[http://www.oecd.org/document/58/0,3343,en\\_2649\\_35845581\\_41208186\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/58/0,3343,en_2649_35845581_41208186_1_1_1_1,00.html)
- COLE, E. y SIEGEL, A. (1990). *Effective consultation in school psychology*. Toronto: Hogrefe and Huber Pub.
- COOK, T. D. y CAMPBELL, D.T. (1979). *Quasi-experimentation: design and analysis issues for fields settings*. Chicago: Rand MacNally.
- COOK, T. D. y REICHARDT, CH. S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación evaluativa*. Madrid: Morata.
- CORONEL, J. (1998). *Organizaciones escolares. Nuevas propuestas de análisis e investigación*. Huelva: Universidad de Huelva.
- CUESTA, A. (1997) *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La Habana: Ediciones FAR.
- DELORS, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- DENDALUCE, I. (1995). "Avances en los métodos de investigación educativa en la intervención psicopedagógica. *Revista de Investigación Educativa*, 26, 9-1

---

BIBLIOGRAFÍA

- DENDALUCE, I. (1988). *Aspectos metodológicos de la investigación educativa*. Madrid: Narcea.
- DENDALUCE, I. (1999). La investigación educativa ante el tercer milenio. *Bordón*, 51(4), 363-373.
- DENDALUCE, I. (2001). Ciencias Sociales e investigación en Euskal Herria. XV *Congreso de Estudios Vascos*. Donostia. Eusko Ikaskuntza.
- DENZIN N. K. y LINCOLN Y. S. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. California: Sage, Thousands Oaks.
- EISNER, E. (1992). Educational reform and the ecology of schooling. *Teachers College Record*, 93, 4, 610-627.
- ELLIOT, J. (1986). *Evaluación curricular e investigación en la acción*. Barcelona: ICE de la Universidad de Barcelona.
- ESCUADERO, J. y MORENO, J.M. (1992). *El asesoramiento a centros educativos. Estudios evaluativo de los equipos psicopedagógicos de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid
- FERNANDEZ RIOS, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- FREIRE, P. (1985). *Pedagogía del oprimido*. Madrid: Siglo XXI.
- FREIRE, P. (1989). *La educación como práctica de la libertad*. Madrid: Siglo XXI.
- FREIRE, P. (1990). *La naturaleza política de la educación: Cultura, poder y liberación*. Barcelona: Paidós.
- FULLAN, M. (1972). Overview of innovate process and the use. *Interchange*, 3, 1-46
- FULLAN, M. (2002). El significado del cambio educativo: Un cuarto de siglo de aprendizaje. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, nº 1-2, vol. 6, 1-14.
- FULLAN, M. y HARGREAVES, A. (1996). *¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela? Trabajar unidos para mejorar*. Sevilla: Publicaciones MCEP
- FULLAN, M.. (1982). *The meaning of educational change*. Ontario: OISE Press.

---

#### BIBLIOGRAFÍA

- GAIRIN, J. (1996). Organización de instituciones educativas. Naturaleza y enfoques (pp.17-67). In MESANZA, J. y DOMÍNGUEZ, G. (1996). *Manual de organización de instituciones educativas*. Madrid: Escuela Española.
- GALARRETA, J.; MARTÍNEZ, B.; ORCASITAS, JR.; PEREZ-SOSTOA, V. (1999). *La formación de profesionales de apoyo al sistema educativo: perfiles y servicios*. Donostia: Erein.
- GARCÍA PASCUAL, E. (2004). *Didáctica y Currículum. Claves para el análisis en los procesos de enseñanza*. Zaragoza: Mira Editores.
- GIMENO SACRISTÁN, J. (1992). Reformas educativas. Utopía, retórica y práctica. *Cuadernos de Pedagogía*, 209, 62-68
- GIROUX, H. (1990) *Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje*. Barcelona: Paidós-MEC
- GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1983) *Plan de Educación Especial para el País Vasco*. Vitoria-Gasteiz. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
- GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN. (1989). *Una escuela comprensiva e integradora: Mejoras a introducir en el Sistema Educativo para la educación adecuada de alumnos con Necesidades Educativas Especiales. Informe de la Comisión de Educación Especial*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN (1995). *El profesorado consultor. Su fundamento. Sus funciones. Su práctica*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- GONZÁLEZ, M.T. (1990). Nuevas perspectivas en el análisis de las organizaciones educativas. Ponencia al I Congreso Interuniversitario de Organización Escolar, Barcelona, pp. 27-46.
- GONZÁLEZ, M.T. (1994). "Perspectivas teóricas recientes en organización escolar: un panorama general" En ESCUDERO, J.M y GONZÁLEZ, M.T. (1994). *Profesores y escuela. ¿Hacia una reconversión de los centros y la función docente*. Madrid: Ediciones pedagógicas.
- GRUNDY, S. (1991). *Producto o praxis del currículum*. Madrid: Morata

- GUBA, E. (1985). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista en la enseñanza. In GIMENO J. y A. PÉREZ GÓMEZ. A.: *La Enseñanza: su teoría y práctica* Madrid: Akal Editor.
- HARGREAVES, A. (1992). Cultures of teaching: a focus for change. In HARGREAVES, A. y FULLAN, M.G.. (Eds), *Understanding teacher development*. New York: Teacher College Press.
- HARGREAVES, A. y DEAN, F. (2006). Estrategias de cambio y mejora en educación caracterizadas por su relevancia, difusión y continuidad en el tiempo. *Revista de Educación*, 339, 43-58.
- HARPER Y LYNCH. (1992) *Manuales de Recursos Humanos*. Madrid. Ed. La Gaceta de los Negocios
- HATCHER, R. (2004). Privatización y sistema escolar en Inglaterra. *Crisis*, 5, febrero, 17-25.  
[http://www.colectivobgracian.com/articulos\\_CBG/articulos\\_cbg/Privatizacion\\_y\\_sistema\\_escolar\\_en\\_Inglaterra.pdf](http://www.colectivobgracian.com/articulos_CBG/articulos_cbg/Privatizacion_y_sistema_escolar_en_Inglaterra.pdf) (revisión 7 de agosto de 2007)
- HERNÁNDEZ RIVERO, V. M. (2001). Sistemas de apoyo externo a los centros educativos. estudio de los equipos de orientación educativa y psicopedagógica (EOEP), asesores y asesoras de los centros del profesorado (CEP) y del servicio de inspección de educación (IE) en la comunidad autónoma de canarias. Tesis doctoral. Universidad de la Laguna, La Laguna.
- ICE DE LA UPV-EHU e IBE-CERE. (1.992) *Análisis de la Formación e Implantación del Profesor-Consultor*. Leioa: Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad del País Vasco.
- JOYCE, B. (1975). Conceptions of man and their implications for teacher education. En RYAN (ed.). *Teacher Education*, Chicago: NSSE, pp. 111-145
- KEMMIS, S. (1988). *El curriculum: más allá de la teoría de la reproducción*. Madrid: Morata
- KEMMIS, S. (1999). Aspiraciones emancipadoras en la era postmoderna. *Kikiriki*, 55-56, 14-34
- LIEBERMAN, A. (1986). Collaborative work: working with, not working on. *Educational Leadership*, February, 28-32.

- LIPPIT, G. y LIPPIT, R. (1986). *The consulting process in action*. San Diego: University Associates, Inc.
- LOUIS, K.S. (1981). External agents and knowledge utilization: Dimension for analysis and action. En LEHMING y CANE (Eds.): *Improving schools*. London: Sage. pp.168-210
- LOUIS, K.S. et al. (1985). External support systems for schools improvement.. En VAN VELZEN y otros (Eds.) *Making school improvement work: A conceptual guide to practice*. ACCO. Leuven pp.181-220
- MARCELO, C. (dir.) (1996). *Innovación educativa, asesoramiento y desarrollo profesional*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia / CIDE.
- MARTÍNEZ, J. (2002). ¿Qué son los MRP? *Cuadernos de Pedagogía*, 311, 85-89.
- MENDIA, R. (1999). Situación actual y tendencias de los Servicios de Apoyo de la red educativa en la CAV. Nuevos perfiles y modalidades formativas. In GALARRETA, J.; MARTÍNEZ, B.; ORCASITAS, JR.; PEREZ-SOSTOA, V. (Ed.), *La formación de profesionales de apoyo al sistema educativo: perfiles y servicios* (pp. 25-77). Donostia: EREIN.
- MILES, M., SAXL, E. y LIEBERMAN, A. (1988). What Skills Do Educational Change Agents Need? An Empirical View, *Curriculum Inquiry*, 18 (2), 157-193.
- MORIN, E. (2001). *La cabeza bien puesta, repensar la reforma, reformar el pensamiento*. Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión.
- MONZÓN, J. (2002). *Proyecto docente: BASES PSICOPEDAGÓGICAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL II*: Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea.
- MONZÓN, J. (2007). La formación de educadores desde la perspectiva comunitaria. Análisis de modelos y propuestas de trabajo. *Revista PROYECTO*, nº 62, 48-51.
- NIETO, J. M. (1992). Agentes educativos de apoyo externo: algunas líneas de conceptualización y análisis. *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, Nº 5, 69-84.
- NIETO, J. y PORTELA, A. (2006). Una perspectiva ampliada sobre el asesoramiento en educación. *Revista de Educación*, 339, 77-96.

---

## BIBLIOGRAFÍA

- ORCASITAS, J. R. (1989). *El Pedagogo Mod.9. 5º de Pedagogía de DM*. Donostia: Universidad del País Vasco.
- ORCASITAS, J. R. (2003). 20 Años de integración escolar en el País Vasco: Haciendo historia..., construyendo un sistema educativo de calidad para todos. Ponencia presentada en *GUZTIONTZAKO ESKOLA. LA RESPUESTA A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES EN UNA ESCUELA VASCA INCLUSIVA*, Donostia.
- PARRILLA, A. (1996). *Apoyo a la escuela: un proceso de colaboración*. Bilbao: Mensajero.
- PERLBERG, A. eta al. (1979). Toward new teacher education models. *British Journal of Teacher Education*, Vo. No. 3, pp. 263-281
- POPKEWITZ, T y BRENNAN, M. (2000). *El desafío de Foucault: discurso, conocimiento y poder en la educación*. Barcelona: Pomares-Corredor.
- POPKEWITZ, T.S. (1987). Educational Reform: Rhetoric, ritual and social interest. Dept. of Curriculum and Instruction. Madison: University of Wisconsin-Madison.
- REID, W. (1978). *Thinking about the curriculum. The nature and treatment of curriculum problems*. London: Routledge and Kegan Paul.
- RODRÍGUEZ ROMERO, M. M. (1992). La labor de asesoramiento en la enseñanza. *Signos*, 7, 11-23.
- RODRÍGUEZ ROMERO, M. M. (1996). *El asesoramiento en educación*. Málaga: Aljibe.
- RODRÍGUEZ ROMERO, M. M. (2000). El papel de asesor: un papel controvertido. *KIKIRIKI*, 36, 11-15.
- RODRÍGUEZ ROMERO, M. M. (2001). Tres escenarios en una época de cambio. *Cuadernos de pedagogía*, 302, 46-49.
- RODRÍGUEZ ROMERO, M. M. (2006). El asesoramiento comunitario y la reinención del profesorado. *Revista de Educación*, 339, 59-75.
- RODRIGUEZ ROMERO, M. M. (2006b). Las labores de apoyo a la escuela en tiempo de postmodernidad. *Kikiriki*, 49, 36-43.

---

#### BIBLIOGRAFÍA

- RUDDUCK, J. (1994). Reflexiones sobre el problema del cambio en las escuelas. In BLANCO, N. y ANGULO, F. (Ed.), *Teoría y desarrollo del curriculum* (pp. 386-393). Málaga: Aljibe.
- RUÍZ OLABUENAGA, J. I. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SANDÍN, M. P. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 18, 1 (223-242).
- SANTOS GUERRA, M.A. (1994). *Entre bastidores. El lado oculto de la organización escolar*. Málaga: Aljibe.
- SANTOS GUERRA, M.A. (1997). *La luz del prisma. Para comprender las organizaciones educativas*. Málaga: Aljibe
- SCHÖN, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos*. Madrid: Paidós-MEC
- SIKULA, A. F. *Administración de Recursos Humanos: Conceptos Prácticos*. México: Limusa, 1989.
- SILVA, T.T. (2001). *Espacios de identidad. Nuevas visiones sobre el curriculum*. Barcelona: Octaedro
- SOUSA SANTOS, B de. (2003). *Crítica de la Razón Indolente: Contra el Desperdicio de la Experiencia*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- STAKE, R. E. (1998). *Investigación en estudio de casos*. Madrid: Morata.
- STENHOUSE, L. (1984). *Investigación y desarrollo del curriculum*. Madrid: Morata
- TAYLOR, S. T. and BOGDAN, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods*. New York: John Wiley.
- UNESCO, (1990). *Declaración Mundial sobre educación para todos "Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje*. Jomtien: Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <http://www.oei.es/efa2000jomtien.htm>
- VILA, A., y otros (1992). *Evaluación de los servicios de apoyo externo a la integración*. Bilbao: Mensajero.

---

## BIBLIOGRAFÍA

- WATZLAWICK, P., HELMINCK, J y JACKSON, D. (1986). *Teoría de la comunicación humana*. Barcelona: Herder.
- WEST, J.F. y IDOL, L. (1987). School Consultation: An Interdisciplinary Perspective on Theory, Models and Research. *Journal of Learning Disabilities*, 20 (7), 387-408.
- ZABALZA, M. A. (1996). Apoyo a la escuela y procesos de diversidad educativa. In. PARRILLA LATAS, A. *Apoyo a la escuela: Un proceso de colaboración*. Bilbao: Mensajero.
- ZALTMAN, G., DUNCAN, R. y HOLBEK, J. (1973). *Innovations and Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- ZEICHNER, K. (1983). Alternative Paradigm of teacher education. *Journal of Teacher Education*, Vo. XXXIV.No 3.
- ZUBERO, I.; CORRETJÉ, J.L.; MARDONES, J.M.; TRILLA, J. (1996). *Una potencia débil. Asociaciones y Nuevos Movimientos Sociales como vías de participación para una sociedad solidaria*. Bilbao: Fundación EDE.

## LEGISLACIÓN CONSULTADA

---

### BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

---

- LEY 14/1970, de 4 de agosto. General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa. (BOE. de 6 de agosto)
- LEY 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) (BOE del 30 de abril).
- LEY 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública ( BOE nº 185 de 03 de octubre).
- LEY ORGÁNICA 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. (BOE n. 238 de 4 de octubre)
- LEY ORGÁNICA 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE) (BOE de 24 de diciembre)

---

#### BIBLIOGRAFÍA

LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (BOE n. 106 de 4 de abril)

LEY ORGÁNICA 9/1995, de 20 de noviembre, de la participación, la evaluación y el gobierno de los centros docentes. (BOE 21 de noviembre)

ORDEN MINISTERIAL de 30 de abril de 1977, por la que se regula con carácter experimental los Servicios Provinciales de Orientación Educativa y Vocacional. (BOE 13 de mayo).

ORDEN MINISTERIAL de 9 de septiembre de 1982, por la que se regula la composición y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales del Instituto Nacional de Educación Especial (BOE del 15 de septiembre).

ORDEN MINISTERIAL de 9 de septiembre de 1982, por la que se regula la composición y funcionamiento de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (BOE del 18 de septiembre).

ORDEN Ministerial de 27 de abril de 1992, por la que se dictan instrucciones para la implantación anticipada del Segundo Ciclo de Educación Secundaria Obligatoria y se especifican las tareas prioritarias que han de llevar a cabo los Departamentos de Orientación y la dedicación docente de sus miembros (BOE del 8 mayo).

ORDEN Ministerial de 30 de octubre de 1992, estableciendo los elementos básicos de los documentos de evaluación de los alumnos (BOE del 11 noviembre.).

ORDEN de 9 de diciembre de 1992, por la que los Servicios de Orientación Educativa y Vocacional (SOEV) se transforman en Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEPs) (BOE del 18 de diciembre).

ORDEN de 7 de septiembre de 1994 por la que se establece la sectorización de los equipos de los equipos de orientación educativa y psicopedagógica. (BOE 225/94 de 20 de septiembre).

ORDEN de 29 de junio de 1994 por la que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de los institutos de educación secundaria.

ORDEN de 29 de febrero de 1996, por la que se modifican las órdenes de 29 de junio de 1994 por las que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de las escuelas de educación infantil y colegios de educación primaria y de los institutos de educación secundaria (BOE 9 de marzo)

RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 1993, sobre diversificación. (BOE julio 1993).

---

## BIBLIOGRAFÍA

RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 1993, por la que se regula el nombramiento de los directores de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica.

RESOLUCIÓN de 29 de abril de 1996, de Dirección General de Centros Escolares, sobre organización de los Departamentos de Orientación en los Institutos de Educación Secundaria (BOE del 31 de mayo).

RESOLUCIÓN 30 de abril de 1996 de la Dirección General de Renovación Pedagógica, por la que se dictan instrucciones sobre el funcionamiento de los equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica. (BOE. 13 de mayo)

INSTRUCCIONES de la Dirección General de Renovación Pedagógica, de 21 de junio de 1993, sobre funcionamiento de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica para el curso 1993/94 (BOMECA del 9 agosto).

REAL DECRETO 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el reglamento orgánico de los institutos de educación secundaria. (BOE 21 de febrero)

REAL DECRETO 1701/1991, 29 de noviembre, por el que se establecen especialidades del Cuerpo de Profesores de Enseñanzas Secundaria y se crea la especialidad de Psicología y Pedagogía (BOE del 2 marzo).

REAL DECRETO 294/1992, de 27 de marzo, por el que se regula la creación y el funcionamiento de los centros de profesores. (BOE 3 de abril)

### **BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO**

---

DECRETO 154/1988 del 14 de Junio, por el que se integra los Equipos Multiprofesionales, como un Área de trabajo en los COP.

DECRETO 154/1988, de 14 de Junio, regula la creación y funcionamiento de los Centros de Orientación Pedagógica.

DECRETO 9/1990 de 23 de Enero por el que se crea el Centro especializado de recursos educativos del País Vasco. Publicado en el Boletín N. 1990028 - 08/02/1990  
DECRETO 510/1995, de 12 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

DECRETO 195/1992 de 14 de julio, por el que se crea el Instituto para el Desarrollo Curricular y la Formación del Profesorado del País Vasco. Publicado en el Boletín N. 1992140 - 20/07/1992

---

#### BIBLIOGRAFÍA

- DECRETO 203/1992 de 21 de julio, de modificación de los Decretos por los que se regula la creación y el funcionamiento de los Centros de Orientación Pedagógica y de los Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental. Publicado en el Boletín N. 1992149 - 31/07/1992
- DECRETO 119/1998, de 23 de Junio, por el que se crea el Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional.
- DECRETO 107/1998, de 12 de Abril, por el que se regula la estructura orgánica del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- DECRETO 174/1999, de 30 de marzo, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- DECRETO 14/2001, de 6 de febrero, de creación del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria. Publicado en el Boletín N. xxx - 31/07/1992
- DECRETO 15/ 2001, de 6 de febrero, por la que se crean los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) con carácter de Servicios de Apoyo a la Educación.
- DECRETO 26/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes).
- DECRETO 27/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria.(IVEI).
- DECRETO 175/2007, de 16 de octubre, por el que se establece el currículo de la Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Publicado en el Boletín N. 2007218 - 13/11/2007
- LEY 1/1993, de 19 de febrero, de la Escuela Pública Vasca.
- ORDEN de 2 de Septiembre de 1982 por la que se regulan las enseñanzas de Educación Especial en la Comunidad Autónoma del País Vasco
- ORDEN de 12 de Julio de 1983 del Dto. de Educación y Cultura, por la que se regulan los equipos multiprofesionales de apoyo al sistema escolar de EGB y se fija su funcionamiento. Publicado en el Boletín N. XXXX - XX/XX/XXX

---

## BIBLIOGRAFÍA

ORDEN del 1 de Junio de 1984 del Departamento de Educación, Universidades e Investigación por la que se modifican la regulación de los equipos multiprofesionales de apoyo al sistema

ORDEN de 7 de mayo de 1992, por la que se establecen nuevas áreas de actuación en los Centros de Orientación Pedagógica y se modifica la plantilla de los mismos. BOPV 31 de Julio de 1992

ORDEN de 21 de julio de 1992 del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, por la que se determinan los puestos de trabajo del Instituto para el Desarrollo Curricular y la Formación del Profesorado del País Vasco (I.D.C.). Publicado en el Boletín N. 1992149 - 31/07/1992

ORDEN de 27 de Junio de 1998, del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, por la que se crean los Centros de Orientación Pedagógica.

ORDEN de 30 de Julio de 1998 de la consejería de Educación, Universidades e Investigación por la que se establecen criterios de escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales y dotación de recursos para su correcta atención en las distintas etapas del sistema educativo

ORDEN de 27 de marzo de 2001, por la que se regula el funcionamiento y la organización de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes).

ORDEN de 27 de marzo de 2001, por la que se regula el funcionamiento y organización del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria (IVEI).

ORDEN de 2 de abril de 2001, Universidades e Investigación, por la que se convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo de los puestos de los Servicios de Apoyo a la Educación: Berritzegunes, IVEI y CEIDAs.

---