Gobierno de La Rioja
www.larioja.org

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

PROA+
Programa para la Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo

Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU

#PROA+
Programa para la Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo

A_550
Plan de acogida al profesorado
CURSO 2023-2024
LA RIOJA

3.5.3. **A550** Plan de acogida del profesorado (profesorado de todas las etapas)

NECESIDAD, INVESTIGACIÓN, REFLEXIÓN Y ELECCIÓN ALTERNATIVA

A) DETECCIÓN DE UNA NECESIDAD RELEVANTE

Visión que se persigue

A nivel estatal, para establecer la visión del programa de cooperación territorial PROA+ se toman en consideración las referencias siguientes:

A) La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, que en su artículo 1 explicita los principios que impregnan la ley y en el artículo 2 establece los fines a conseguir por el sistema educativo español. Y en este contexto, el programa PROA+ focaliza su actuación en conseguir una igualdad equitativa de oportunidades, que quiere decir asegurar, también,el éxito educativo del alumnado vulnerable, y para ello se basa en los siguientes principios pedagógicosLOMLOE:

- Una educación basada en la equidad que garantice la igualdad de oportunidades tanto en elacceso, como en el proceso y en los resultados.
- Una educación inclusiva como principio fundamental, en la que todas/os aprenden juntos y en laque se atiende la diversidad de las necesidades de todo el alumnado.
- Una educación basada en expectativas positivas sobre las posibilidades de éxito de todo el alumnado, en la que tenga lugar el acompañamiento y la orientación, la prevención temprana de las dificultades de aprendizaje y la implementación de mecanismos de refuerzo tan pronto sedetecten las dificultades.
- Una educación que preste relevancia a la educación no cognitiva (socioemocional) para losaprendizajes y bienestar futuro.

B) Consejo de la Unión Europea (2021), Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo deEducación y más allá (2021-2030) (2021/C 66/01).

El programa PROA+ incorpora la prioridad estratégica nº 1: *Aumentar la calidad, la equidad, la inclusión y el éxito de todos en el ámbito de la educación y la formación*, y la prioridad estratégica nº 5: *Respaldar las transiciones ecológica y digital en la educación y la formación y a través de éstas*. Porotro lado, tiene en cuenta, en el marco de la Unión Europea (2018), la Recomendación del Consejo de
22 de mayo de 2018 sobre Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente. El *Diario Oficial de laUnión Europea*, serie C, nº 189 de 4 de junio de 2018, tiene presente la apuesta por “pedagogías de la promoción de la competencia global” (OCDE, 2018) centradas en el alumno y alumna que pueden contribuir al desarrollo del pensamiento crítico en cuestiones globales.

C) La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015 (plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, que incluye 17 objetivos de desarrollo sostenible), y en concreto plantea como retos planetarios algunos que PROA+considera:

• Una educación orientada hacia la justicia y la equidad fortaleciendo los compromisos con lahumanidad y la naturaleza.
• Una educación inclusiva, equitativa y de calidad que promueva las oportunidades de aprendizajepara todas las personas durante toda la vida (objetivo nº 4, ODS).
• Una educación que garantice que todo el alumnado adquiera los conocimientos teóricos yprácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible (meta 4, objetivo n. º4, ODS).

D) La Ley 4/2011 de Educación de Extremadura, que representa el instrumento y la clave fundamentalen torno a la cual se modela el sistema educativo extremeño y supone el marco normativo general
en materia educativa en nuestra región. La LEEx supone un cambio de modelo que tiene que ser no solamente plasmado en el texto, sino que debe convertirse en el conducto para alcanzar los objetivos recogidos en ella.

Es por ello por lo que la Administración educativa garantizará la igualdad efectiva del alumnado en la consecución del éxito educativo en todos los niveles.

Necesidad detectada derivada de la visión y el punto de partida

Teniendo en cuenta la visión y la escalera de barreras y oportunidades detectamos que se necesita, para mejorar el clima del centro y conseguir el éxito educativo del alumnado, que se facilite al profesorado la incorporación al centro y se sienta partícipe del proyecto de centro y que comparta la cultura colegiada e inclusiva.

Objetivo específico derivado de la necesidad

En concreto, los objetivos de la actividad palanca de PLAN DE ACOGIDA DEL PROFESORADO son los siguientes:

• Favorecer la incorporación del nuevo profesorado al centro.
• Lograr un clima de confianza entre el equipo docente, que permita la implicación y bienestaremocional del profesorado de nueva incorporación en la vida del centro.
• Facilitar el conocimiento mutuo entre el profesorado.
• Impulsar dinámicas de colaboración entre el equipo educativo, incorporando a los/as docentes denueva incorporación a los canales de comunicación del centro.

B) INVESTIGACIÓN, REFLEXIÓN Y ELECCIÓN DE ALTERNATIVA

Conocimiento (qué sabemos y qué hemos encontrado de interés)

Encontramos estudios que recogen la importancia que tiene la acogida del profesorado para fomentar el bienestar emocional del equipo docente y la cohesión grupal. Entre ellos, citamos los siguientes:

-Referencia: Aloguín, A. y Feixas, M. (2009). La incorporación y acogida en la escuela infantil y primaria en Cataluña: percepciones de maestros, tutores y directores. *Revista PROFESORADO. Revista de currículum y formación del profesorado*. Universidad Autónoma de Barcelona.

-Síntesis: Existen múltiples factores que impactan la manera como los/as maestros/as principiantes

perciben y viven el primer año de experiencia docente. La incorporación y acogida en el centro escolarestá mediada por la percepción del maestro o maestra acerca del tipo de acogida en el nuevo contexto de trabajo, en especial el apoyo de los pares y la dirección, y la madurez profesional. Este artículo presenta una investigación sobre el primer año de experiencia docente en centros públicos de infantil yprimaria de Catalunya.

-Referencia: Teixidó Saballs, J. (2007). Acogida a los profesionales de nueva incorporación en las escuelas a institutos. *Grupo de Investigación sobre Organización de Centros* (GROC). Girona.

-Síntesis: En este artículo elaborado por el GROC se pone la atención en el proceso de acogida del profesorado de nueva incorporación, en sus variables técnicas y relacionales. Este proceso debe contemplar tres grandes ámbitos (ayuda a la persona recién llegada, garantizar el funcionamiento organizativo e introducir la línea de la escuela), dentro siempre del proyecto organizativo del centro. Asimismo, se pone en marcha una secuencia de actuaciones que debe guiar este proceso: primeros contactos conocimiento del centro, los compañeros y las instalaciones, caracterización del trabajo y acto informal de bienvenida.

-Referencia: Coronel, J. M., López, J. y Sánchez, M. (1993). *Cómo atender a los nuevos miembros de la comunidad educativa*. Madrid: MEC.

-Síntesis: Este documento pertenece a un material editado por el MEC y enmarcado dentro de un curso de formación para equipos directivos. El objetivo del documento es, por un lado, reflexionar sobre las condiciones idóneas necesarias para la entrada de nuevos miembros en la comunidad educativa y, por otro lado, proporcionar al equipo directivo las herramientas necesarias a fin de que este facilite la acogida e integración social en el centro de los/as nuevos/as miembros.

Estrategia seleccionada a partir del conocimiento

La estrategia seleccionada es el establecimiento de un plan de acogida al profesorado que le ayude a conocer y asumir el proyecto educativo, la cultura del centro, la organización para trabajar de forma colaborativa y conseguir el éxito educativo de todo el alumnado.

Buenas prácticas de referencia 1

-Referencia: *Plan de acogida del profesorado del CEP Peñaluenga*. Castillo de las Guardas (Sevilla). Enlace.

-Síntesis: el plan de acogida del profesorado de este centro contempla diferentes fases (acogida inicial y durante el curso, actividades mensuales y actividades trimestrales), dentro de las cuales se proponendiversas propuestas de actuaciones.

-Nivel de aplicabilidad: Alto.

Buenas prácticas de referencia 2

-Referencia: *Manual de acogida del profesorado*. IES El Rincón (Las Palmas de Gran Canaria). Enlace.

-Síntesis: Este manual es una iniciativa del propio centro, y está dirigido al profesorado de nueva incorporación al mismo. Incluye apartados como presentación del centro, equipo directivo, aspectos iniciales de interés, enlaces de interés, mapa del centro, control de asistencia, guardias, proyectos del centro, etc.

-Nivel de aplicabilidad: Alto.

Buenas prácticas de referencia 3

-Referencia: Herrera, L. y Mohand, L. (2014). *La mentorización entre el profesorado universitario juniory senior. Un proceso de aprendizaje, apoyo y enriquecimiento mutuo*. Universidad de Granada. Enlace.

-Síntesis: La institución universitaria se caracteriza por su complejidad y continuo cambio. El profesorado universitario junior ha de incorporarse y ajustarse a la estructura y funcionamiento de la universidad, a lo que se suma que ha de poner en práctica una serie de competencias docentes para favorecer un proceso de enseñanza-aprendizaje eficaz y la consecución de determinados resultados de aprendizaje en el alumnado. Es por ello por lo que en este trabajo se defiende la necesidad de implementar programas de mentorización entre el profesorado senior y junior como un proceso que implica el aprendizaje, apoyo y enriquecimiento mutuo. En este sentido, se describen dos proyectos de mentorización desarrollados en la Universidad de Granada. Se pone de manifiesto su eficacia para fortalecer los esfuerzos dirigidos hacia la consecución de una meta y el bienestar del profesorado.

-Nivel de aplicabilidad: Medio.

C) ALINEACIÓN CON PROA+

Objetivo PROA+ que favorece

La actividad palanca PLAN DE ACOGIDA DEL PROFESORADO pretende alcanzar los siguientes objetivos específicos:

Objetivos DE ACTITUDES EN EL CENTRO:

g. Conseguir y mantener un buen clima en el centro de educación.

h. Conseguir y mantener un buen nivel de satisfacción de aprender y enseñar.

Objetivos de RECURSOS:

l. Estabilidad del profesorado y formar en liderazgo pedagógico y en las competencias necesarias para reducir el abandono temprano.

Estrategia PROA+ que impulsa

Línea Estratégica 5: Actividades y compromisos de gestión de centro y para mejorar la estabilidad y calidad de los profesionales y de las infraestructuras estratégicas.

Bloque de acciones PROA+ que desarrolla

BA51. Gestión del equipo humano y su calidad. Desarrollar actividades orientadas a la estabilidad del equipo docente. Plan de acogida, acompañamiento y desarrollo de los profesionales del centro.

Requisitos PROA+ que cumple y justificación

Requisitos	Grado	Explicar
Equidad, igualdad equitativa de oportunidades	T	Se pretende que el profesorado de nueva incorporación al centro pueda desempeñar su labor con las mismas garantías que el resto de los miembros del equipo docente y comparta el proyecto de centro para conseguir el éxito educativo de todo el alumnado.
Educación inclusiva, todos aprenden juntos y se atiende la diversidad de necesidades	T	Se toma como base el cuestionario para concretar el marco estratégico de la propuesta Booth, T. y Ainscow, M. (2011:179-182). A partir del análisis de las respuestas a este cuestionario percibimos que la actividad palanca pretende que: - Todas las personas sean bienvenidas y que el equipo docente coopere entre sí. - El centro escolar tiene un proceso de desarrollo participativo. - La experiencia del equipo educativo es reconocida y utilizada, se ayuda a todo el equipo educativo a integrarse en el centro escolar. - Todas las formas de apoyo están coordinadas. - Las actividades de desarrollo profesional ayudan al equipo educativo a responder mejor a la diversidad. - El equipo educativo planifica, enseña y revisa en colaboración. - El equipo educativo desarrolla recursos compartidos para apoyar el aprendizaje. - Los profesores de apoyo ayudan al aprendizaje y a la participación de todos los estudiantes.
Expectativas positivas, todos pueden	T	Esta actividad palanca contempla expectativas positivas para todo el profesorado que se incorpore al centro, todos pueden asumir el compromiso con el proyecto de centro.

Prevención y detección de las dificultades de aprendizaje, mecanismos de refuerzo, apoyo y acompañamiento	T	Aunque esta actividad palanca no va dirigida directamente al alumnado, sí que se pretende con ella que el profesorado se sienta acompañado para poder asumir la cultura colegiada del centro y conseguir la prevención y detección de dificultades, mecanismos de refuerzo, apoyo y acompañamiento para todo el alumnado.
Educación no cognitiva, habilidades socioemocionales	T	A través de actuaciones de acompañamiento y tutorización entre docentes, se pretende trabajar sobre las siguientes competencias emocionales (Rafael Bisquerra, 2007). Conciencia emocional. Regulación emocional. Autonomía emocional. Competencia social. Competencias para la vida y el bienestar.

Grados de cumplimiento: Total (T), Mayoritario (M), Parcial (P), Nulo (N)

Actividad palanca	D) DISEÑO DE LA ACTIVIDAD PALANCA GENÉRICA
Título de la actividad y breve descripción	**Plan de acogida del profesorado** Esta actividad palanca consiste en diseñar una serie de acciones que faciliten la incorporación del profesorado nuevo al centro y consiga un compromiso del profesorado con el proyecto de centro con el objeto de conseguir el éxito educativo de todo el alumnado.
Finalidad de la actividad/acción	Facilitar la incorporación del profesorado de nueva incorporación y conseguir y mantener un buen clima entre el personal del centro.

OBJETIVOS	**Mínimos** • Favorecer la incorporación del nuevo profesorado al centro. • Diseñar una serie de actividades y programas planteados con antelación a la incorporación. • Ofrecer una información realista y práctica para el recién llegado al centro para garantizar que el profesorado de nueva incorporación conozca las características y funcionamiento del centro educativo. • Lograr un clima de confianza entre las personas que trabajan en el centro educativo (tanto pertenecientes al equipo docente como el resto de personal) que permita la implicación y bienestar emocional del profesorado de nueva incorporación en la vida del centro. • Facilitar el conocimiento mutuo entre las personas que trabajan en el centro educativo.
	Óptimos • Impulsar dinámicas de colaboración entre los/as profesionales (personal docente y no docente) que componen el equipo educativo del centro. • Conseguir el compromiso del profesorado con el proyecto de centro y su implicación en este para mejorar los resultados educativos de todo el alumnado.
Responsable/s	La actividad será coordinada por el coordinador de convivencia y bienestar, el cual desempeñará la laborde coordinación del plan de acogida del profesorado de nueva incorporación.
Profesorado y otros profesionales que participan	En nuestro centro PROA+, es el coordinador de convivencia quien desempeñará las siguientesfunciones: • Diseño de las actuaciones a incluir en el plan de acogida del profesorado del centro. • Coordinación de la actuación del/los profesores-mentores del centro. • Actualización del material informativo que se entregará a los/as docentes de nueva incorporación.

Diagnosis de competencias y necesidades de formación del profesorado y otros profesionales	Del profesorado: Además, para la coordinación del plan de acogida cuenta con las siguientes competencias profesionales: • Trabajar en equipo y participar en la gestión del centro. • Conocer a la comunidad y al entorno escolar, implicarles e informarles. • Gestionar el propio trabajo y tomar decisiones de mejora. Estas competencias podrán ser optimizadas a través de una formación específica recibida de forma continuada a lo largo del curso escolar, en tres sesiones, de periodicidad trimestral.
Características del alumnado implicado	Esta actividad palanca no va dirigida al alumnado, sino al profesorado de nueva incorporación al centro.
Áreas o ámbitos donde se aplica	Esta actividad palanca no se circunscribe a ninguna área o materia concreta.

Metodología. Cómo se desarrollará la actividad	**Enseñanza presencial** El desarrollo de la actividad palanca comprenderá las siguientes actuaciones: • Designación del/la docente que desempeñará las funciones de coordinación del plan de acogida del profesorado del centro, por parte de la dirección del centro. Este docente contará con una hora de dedicación a la AP dentro de su horario semanal. Será el coordinador de bienestar, quien junto a los coordinadores de ciclo acompañará a los nuevos docentes en su aclimatación al centro. • Diseño del plan de acogida del profesorado del centro, en el que se recogerán las funciones del profesorado-mentor. • Desarrollo del plan y seguimiento continuo y final. El plan de acogida del profesorado desarrollará intervenciones como las siguientes: • Designación, por parte del equipo directivo, del profesorado que desempeñará las funciones de docentes-mentores de los compañeros/as de nueva incorporación al centro (Coordinador de bienestar y coordinadores de ciclo). • Actividades de acogida inicial: • Presentación del/la docente-mentor al compañero/a de nueva incorporación. • Presentación al resto del personal del centro (docente y no docente) y dinámica grupal de conocimiento entre el equipo docente (en el primer Claustro a celebrar el primer día de incorporación de los docentes y personal laboral al centro). • Entrega de carpeta de materiales informativos referidos al centro (información general), por parte del docente-mentor. • Visita guiada por las diferentes instalaciones del centro, por parte del docente-mentor y coordinadores de ciclo. • Convivencia en el centro educativo entre el equipo docente y resto de personal no docente que desempeña sus funciones en el centro, en el último día antes de la llegada del alumnado (si la llegada del nuevo/a docente se produce antes del inicio del calendario lectivo). Actividades de acogida durante el curso: El coordinador asignado estará disponible a lo largo del curso en un espacio de una hora reflejado en su horario semanal, con la finalidad de desempeñar sus labores de guía, acompañamiento y tutorización al nuevo compañero/a. Actividades de acogida trimestrales: Convivencia en el centro educativo entre el equipo docente y resto de personal no docente que desempeña sus funciones en el centro. Este plan de acogida se incardinará dentro de los documentos organizativos del centro (proyecto educativo y, en concreto, el Reglamento de Organización y Funcionamiento). **Enseñanza virtual** Las intervenciones incluidas en el plan de acompañamiento podrán realizarse utilizando las herramientas digitales necesarias para el trabajo con el profesorado participante en las mismas.
Espacios presenciales o virtuales necesarios	Aquellos espacios con los que cuente el centro educativo para el desarrollo de su actividad habitual.

<table>
<tr><td>Recursos y apoyos necesarios de la escuela/profesorado</td><td colspan="4">Enseñanza virtual

Las intervenciones incluidas en el plan de acogida se adaptarán a la modalidad virtual en caso necesario, utilizando las herramientas de trabajo necesarias para su desarrollo.</td></tr>
<tr><td>Recursos necesarios del alumnado</td><td colspan="4">Esta actividad palanca no va dirigida al alumnado sino al profesorado de nueva incorporación al centro.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Coste estimado de los recursos adicionales y de apoyos (extraordinarios)</td><td colspan="2">Concepto</td><td colspan="2">Importe €</td></tr>
<tr><td colspan="2">Sin coste</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="14">Acciones, tareas y temporización</td><td>Tareas</td><td>1P</td><td>2P</td><td>3P</td></tr>
<tr><td>Designación, por parte del equipo directivo del centro, del/la docente que desempeñará las funciones de coordinación del plan de acogida del profesorado del centro.</td><td>X</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Diseño del plan de acogida del centro, en el que se recogerán las funciones del profesorado-mentor.</td><td>X</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Designación, por parte del equipo directivo, del profesorado que desempeñará las funciones de docentes-mentores de los compañeros/as de nueva incorporación al centro (puede ser uno para cada uno/a).</td><td>X</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Presentación del/a docente-mentor al compañero/a de nueva incorporación.</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr>
<tr><td>Presentación al resto del personal del centro (docente y no docente) y dinámica grupal de conocimiento entre el equipo docente.</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr>
<tr><td>Entrega de carpeta de materiales informativos referidos al centro (información general), por parte del docente-mentor.</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr>
<tr><td>Visita guiada por las diferentes instalaciones del centro, por parte del docente-mentor.</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr>
<tr><td>Convivencia en el centro educativo entre el equipo docente y resto de personal no docente que desempeña sus funciones en el centro, en el último día antes de la llegada del alumnado (si la llegada del nuevo/a docente se produce antes del inicio del calendario lectivo).</td><td>X</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Acompañamiento y tutorización al nuevo compañero/a por parte de los docentes-mentores.</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr>
<tr><td>Convivencia en el centro educativo entre el equipo docente y resto de personal no docente que desempeña sus funciones en el centro.</td><td>X</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Seguimiento y evaluación del plan de acogida del profesorado del centro.</td><td></td><td>X</td><td>X</td></tr>
</table>

		E) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN																														
EVALUACIÓN FORMATIVA	**Grado de aplicación**	**Autoevaluación**																														
		Participantes en la autoevaluación:				Docente coordinador		X		Equipo directivo		X		Profesorado de nueva incorporación																X		
		0%				25%				50%				75%					100%													
		Sin evidencias o anecdóticas				Alguna evidencia				Evidencias				Evidencias claras					Evidencia total													
			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100									
	Calidad de ejecución	**Autoevaluación**																														
		Participantes en la autoevaluación:				Docente coordinador		X		Equipo directivo		X		Profesorado de nueva incorporación																X		
		25%				25%				25%				25%					100%													
		Plazo de ejecución				Utilización de los recursos previstos				Adecuación metodológica				Nivel de cumplimiento de las personas implicadas					Nivel total de calidad de ejecución													
		5	10	15	20	25	5	10	15	20	25	5	10	15	20	25	5	10	15	20	25											
	Grado de impacto	**A través de una rúbrica (ver anexo)**																														
		0%				25%				50%				75%					100%													
		Sin evidencias o anecdóticas				Alguna evidencia				Evidencias				Evidencias claras					Evidencia total													
			0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	Glo-bal								

Observaciones:

1.- Grado de aplicación o ejecución: es el grado de implantación o despliegue sistemático de una actividad, se valora a partir de la autoevaluación de los aplicadores.

2.- Calidad de ejecución: mide cómo se ha hecho la actividad, teniendo en cuenta diversos criterios (plazo de ejecución, utilización de los recursos previstos, adecuación metodológica y nivel de cumplimiento de las personas implicadas). Se valora a partir de la autoevaluación de los aplicadores.

Las valoraciones globales se considerarán mejorables si el resultado es inferior al 75%, satisfactorias si el resultado está entre el 75% y el 95%, y muy satisfactorias si es superior al 95%.

3.- Grado de impacto: mide la utilidad de la actividad para lograr el objetivo establecido, se valora a partir de una rúbrica específica que figura al final del documento y que cumplimentarán los aplicadores de la actividad.

Las valoraciones globales se considerarán mejorables si el resultado es inferior a 4,5 de media, satisfactorias si el resultado está entre 4,5 y 5,7 de media y muy satisfactorias si es superior al 5,7 de media.

F) ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN Y RESULTADOS.

PROPUESTAS/DECISIONES PARA APLICAR EN EL FUTURO
Evaluación de curso
Evaluación del proceso de aplicación de la actividad y resultados obtenidos

Para rellenar en el proceso de aplicación real de la actividad, con la información de final de curso.

G) PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN

Tras la evaluación del proceso y los reajustes realizados, y si el grado de satisfacción y rentabilidad didáctica es adecuado, la actividad debe quedar recogida y registrada en el banco de actividades palanca del centro, como archivo compartido.

La extrapolación puede hacerse en el blog del centro, red social, en redes de centros y en los encuentros de buenas prácticas.

Esquema para la difusión:

1. Título de la experiencia.

2. Centro educativo, curso y etapa, localidad.

3. Breve descripción y desarrollo de la actividad. Rentabilidad didáctica.

4. Grado de satisfacción de la comunidad. Valoración del profesorado.

5. Posibilidades de generalización.

6. Fotos y enlaces.

ANEXO

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DEL GRADO DE IMPACTO

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PARA EL PROFESORADO DE NUEVA INCORPORACIÓN (valora de 1 a 6, siendo 1 nada satisfecho/a, y 6 totalmente satisfecho/a)						
Actividades de acogida inicial	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Presentación del/la docente-mentor al compañero/a de nueva incorporación.						
Presentación al resto del personal del centro (docente y no docente).						
Dinámica grupal de conocimiento entre el equipo docente.						
Entrega de carpeta de materiales informativos referidos al centro (información general), por parte del docente-mentor.						
Cantidad de materiales informativos referidos al centro (información general) incluidos en la carpeta entregada por el docente-mentor.						
Utilidad de los materiales informativos referidos al centro (información general) incluidos en la carpeta entregada por el docente-mentor.						
Visita guiada por las diferentes instalaciones del centro, por parte del docente-mentor.						
Actividad de convivencia en el centro educativo entre el equipo docente y resto de personal no docente que desempeña sus funciones en el centro, en el último día antes de la llegada del alumnado (si la llegada del nuevo/a docente se produce antes del inicio del calendario lectivo).						
Actividades de acogida durante el curso						
Acompañamiento y tutorización del nuevo compañero/a por parte del docente-mentor.						
Actividad de convivencia trimestral en el centro educativo entre el equipo docente y resto de personal no docente que desempeña sus funciones en el centro.						
Media de puntuaciones						
OBSERVACIONES						
PROPUESTAS DE MEJORA						