

Buscar[Inicio](#) / [Números anteriores](#) /[Núm. 3: MAYO \(2006\). Formación inicial y permanente del profesorado](#) / [Colaboraciones](#)

Modelo de organización del servicio de Inspección y su formación

Francisco Javier López Nogués

Resumen

Francisco Javier López Nogués

Jefe del Servicio de Inspección de Educación de **Cantabria**

Estamos hablando de una Comunidad Autónoma muy pequeña. De un Servicio con 31 personas contando las administrativas y con un alto índice de accidentalidad. Por eso, mi planteamiento inicial debe ser entendido como una preocupación de mi Comunidad Autónoma relacionada con un modelo de organización generalista basado en una excelente formación de los inspectores, fundamentalmente, por la incidencia de disponer de un número importantísimo de Inspectores accidentales, lo que ocasiona serias dudas y dificultades a la hora de diseñar un Plan coherente de actuación a largo plazo.

INDICE

1. Introducción: Modelo de Inspección en Cantabria. 2. Modelo profesional: Una Inspección de Educación Profesional. 3. Qué funciones y que concepto deseamos para un modelo profesional de Organización de la Inspección: Plan de actuación del S.I.E. de Cantabria. 4. Un Sistema de Organización: una formación ligada al desarrollo profesional. 5. Facilitar un Sistema de Intervención: los Itinerarios formativos. 6. Un Plan de Formación progresivo y sistemático: Necesidades formativas. 7. Plan de Formación I: Situación de accidentalidad. 8. Plan de Formación II: Formación Inicial. 9. Plan de Formación III: Formación

Permanente. 10.Concreción de los Planes de Actuación y de la Formación. 11.Sistema de Evaluación de los Planes y de la Formación.

1. Introducción: Modelo de Inspección en Cantabria.

Esta breve intervención está destinada a compartir algunas reflexiones sobre un modelo de organización y de formación de los Inspectores de Educación, que basado en una normativa anterior a la LOCE y circunscrito en la Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la participación, la evaluación y el gobierno de los centros docentes. (BOE de 21 de noviembre), es respetuoso con esta última.

2.- Modelo profesional: Una Inspección de Educación Profesional.

2.1.- La Inspección en Cantabria.

Como hemos visto en la introducción, hasta la asunción de las transferencias, se siguieron las pautas y las normas que emanaban del Ministerio de Educación de turno.

2.1.2.- El SIE después de 1999.

Asumidas las competencias en enero de 1999, al cabo de dos años, en abril de 2001, se modificó la organización territorial de la Inspección y se acomodó a la nueva realidad autonómica, además de seguir con sus tradicionales tareas, funciones y actuaciones. La asunción de las competencias marca un periodo de reflexión y de análisis dentro del Servicio, que prepara un Decreto de organización y funcionamiento del SIE más acorde con la realidad de nuestra Comunidad Autónoma. Se pasó de dos distritos a cuatro, determinando unos ámbitos de coordinación mas reducidos, con entidad suficiente. Desde entonces, la estructura básica del Servicio no se ha modificado. Un Jefe del Servicio, un Inspector Jefe adjunto, un inspector Coordinador de equipos sectoriales, cuatro Jefes de Distrito y dieciocho inspectores base. En total un Servicio compuesto por veinticinco Inspectores, un Jefe de Sección, dos Jefes de Negociado y tres Administrativos.

Los rasgos principales que enmarcan la definición del puesto de Inspector de Educación son:

- 1. actúa como asistencia técnica facultativa**
- 2. interviene en la Dirección de determinados procesos**
- 3. realiza la supervisión de los programas y servicios.**

El SIE se ha consolidado como el ***soporte técnico de los demás servicios.***

Las áreas funcionales coinciden con las tareas habituales serían:

- Directiva, Gestora, Ejecutiva, Consultiva, Recursos humanos, Inspectora, Sancionadora, Formación, Información y comunicación, Fomento, prevención y prestación asistencia.

2.2 ¿ Qué concepto de Inspección queremos para Cantabria?

Es obvio que aspiramos a un **modelo de Inspección de Educación** que responda al principio de **profesionalidad**. Una Inspección a la que hemos optado en llamarla **generalista**, donde los Inspectores son referencia de centros de cualquier nivel educativo. Una Inspección de Educación, técnica, - en comunicación con el principio político de la Administración - centrada en la independencia y la racionalidad dentro del ordenamiento que marcan las normas legales.

3.- Qué funciones y que concepto deseamos para un modelo profesional de Organización de la Inspección: Nuestro Plan de actuación del S.I.E. de Cantabria.

3.1 ¿Cómo hemos desarrollado nuestras Funciones y Atribuciones en base a lo que queríamos conseguir?

De todos es sabido que la Inspección de Educación aboga por variadas y diversas **funciones** pero con un núcleo claro y definido. Un núcleo que comprende tres funciones esenciales en el quehacer de los Inspectores de Educación. Unas funciones que, además, se complementan y alimentan entre sí:

1. **Supervisión**
2. **Evaluación sistemática**
3. **Asesoramiento**

De estas funciones, se deducirán unas **Necesidades Formativas**.

3.2.- Nuestro PLAN de Actuación

Elaborado por la Jefatura del Servicio, con el asesoramiento de los órganos directivos del mismo, recoge aquellos requerimientos que en el Plan de Gobernanza del Gobierno de Cantabria se indican para Educación. Intentamos, finalmente, que nuestro Plan, el último de los cuales está publicado en una Resolución del 21 de septiembre de 2005 se base en los conceptos de Responsabilidad, Ilusión, Entrega, Respeto y Lealtad.

Todo ello en base a una Supervisión, a un Control, a un Asesoramiento, a una Evaluación, a una Información hacia los Centros, hacia los Servicios y hacia los Órganos Directores de la Consejería, en nuestro caso, la Consejera, los Directores Generales y los Jefes de Servicio correspondientes.

4.- organigrama del SIE

4.2.- Organización y funciones de cada uno.

La única figura nueva, existente en el Servicio con respecto a los otros conocidos es la de un Jefe de Sección cuyo perfil es de Licenciado en Derecho, conocedor de la normativa administrativa educativa, nivel 25, que asesora al Servicio de Inspección y prepara las Resoluciones más complejas. Coordina el trabajo del personal administrativo y se apoya en los Servicios Jurídicos de la propia Consejería o en los Letrados del Gobierno Regional y nos facilita los informes de carácter jurídico que deben ser elaborados por o en el ámbito del SIE.

4.3.- Régimen económico.

Aunque es un tema difícil de tratar, en la Consejería siempre ha existido, fuere quien fuere el equipo directivo de la misma, una especial sensibilidad para disponer que los miembros del SIE deban ser, dentro del colectivo docente, los que tengan el régimen económico mas elevado.

Quizás la creación de un Cuerpo de Inspectores no docente y si Administrativo, tampoco hay una presión al respecto, facilitaría la labor en este terreno y mejoraría la concepción que se tiene del status del Inspector en algunos sectores de la Comunidad Educativa.

4.4.- Régimen de trabajo.

A grandes rasgos, desde la asunción de la Jefatura del Servicio, en ningún momento se ha puesto en duda el régimen de trabajo del Servicio. El horario es el convencional que se había pactado en su momento. La singularidad del trabajo realizado influye así mismo en el horario de trabajo.

4.5.- Distritos.

Cuatro distritos dirigidos y coordinados por un Jefe de Distrito, están compuestos por seis inspectores y realizan su función en todos los centros adscritos a una determinada zona, en la que se ha dividido la región. En expedientes disciplinarios es norma no escrita la intervención de Inspectores de otro distrito.

4.6.- Equipos Sectoriales.

El funcionamiento de equipos de inspectores para la realización de determinadas actividades en áreas específicas bajo la dirección de un Inspector-Coordenador, siempre ha constituido un medio de especial importancia para lograr una progresiva adecuación de la inspección de educación a la creciente especialización y complejidad del sistema educativo. Las funciones propias y específicas de los Equipos Sectoriales son las de la reflexión sobre determinadas áreas seleccionadas y la adopción de criterios comunes a fin de armonizar los procesos necesarios para desarrollar el conjunto de las actuaciones relacionadas con una actividad concreta referida a ***una tarea prioritaria del Plan de Actuación.***

Este año, cuatro serán los grupos que se conforman, cada uno de ellos con seis inspectores adscritos voluntariamente a ese grupo:

Equipo de Atención a la Diversidad: seguimiento de la implantación de los Planes de Atención a la Diversidad, apoyos y refuerzos.

1. *Equipo de análisis de resultados y rendimientos académicos.*
2. *Equipo de Evaluación curricular. (Proyecto conjunto con el INECSE)*
3. *Equipo de evaluación de la práctica docente y función directiva.*

4.7.- *Tareas y Encomiendas.*

Hasta que se desarrolle un modelo propio de organización y funcionamiento, procedía distribuir determinadas funciones por medio de tareas o encomiendas a los miembros del Servicio. Formulado el Plan de Actuación, la Jefatura de Servicio adjudica, a tenor de la carga de trabajo de cada uno de los Inspectores, estas tareas y encomiendas que se consideran de especial trascendencia.

5.- Facilitar un Sistema de Intervención: los Itinerarios formativos.

5.1.- El Sistema de intervención

Un **Sistema de orientación** nos señala aquellas características que conforman la formación por la que hemos apostado y que representan el norte de toda planificación formativa.

Sin ánimo de exhaustividad, algunas de las características que conforma *mi propuesta de modelo de formación* deben ser:

- Una formación **basada en la práctica profesional.**
- Una formación **contextualizada.**
- Una formación **diversificada**
- Una formación **centrada en los "problemas" reales de los centros, del profesorado y de otros miembros de la comunidad educativa.**
- Una formación **basada en el trabajo en equipo.**

5.2.- Itinerarios formativos

6.- Un Plan de Formación progresivo y sistemático: Necesidades formativas.

En primer lugar, nos encontramos con la necesidad de realizar el diagnóstico de las **necesidades formativas**. Este, debería de hacerse previamente, por los responsables de los Servicios de Inspección, oídos los integrantes del mismo.

7.- Plan de Formación I: Situación de accidental.

El **Plan de Formación I** , hace referencia al primer eslabón del itinerario. Se trata de una información- formación destinada a los Inspectores accidentales.

8.- Plan de Formación II: Formación Inicial.

Cuando el acceso a la inspección ha tenido lugar, bien por vía de oposición o bien por traslado si se cambiara de Comunidad Autónoma de destino, la formación del Inspector variaría con respecto a lo expuesto anteriormente.

9.- Plan de Formación III: Formación Permanente.

En **este Plan de Formación III** hemos situado la formación permanente del Inspector de Educación y que coincide con el último estadio del itinerario formativo.

10.- Concreción de los Planes de Actuación y de la Formación.

11.- Sistema de Evaluación de los Planes y de la Formación.

Sistema de Evaluación del Plan del SIE y de la Formación

Una evaluación, en suma, participativa y democrática de carácter diagnóstica, formativa y sumativa.

En Santander a tres de Abril de 2006

Fdo. Francisco Javier López Nogués.

Cómo citar

López Nogués, F. (2006). Modelo de organización del servicio de Inspección y su formación. *Avances en Supervisión Educativa*, (3). Recuperado a partir de <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/207>

Formatos de citación ▼

Número

[Núm. 3: MAYO \(2006\). Formación inicial y permanente del profesorado](#)

Sección

Colaboraciones

Publicado

2006-05-01
