

# PLAN ACOGIDA PROFESORADO

2023/2024

CENTRO: C.E.I.P. RECTORA ADELAIDA DE LA CALLE (29011412)



# ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN
1. OBJETIVOS
2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES
3. FASES DE LA ACOGIDA
4. ACTIVIDADES A DESARROLLAR
5. EVALUACIÓN DEL PLAN



## **0. INTRODUCCIÓN**

Como institución educativa, reconocemos la importancia de brindar un sólido apoyo y acompañamiento a nuestro valioso equipo docente. Un plan de acogida efectivo no solo beneficia a los nuevos profesores, sino que también fortalece la cultura organizacional, mejora la retención del talento y contribuye a una experiencia educativa de alta calidad para nuestros estudiantes.

El plan de acogida del profesorado es una iniciativa fundamental para garantizar una transición fluida y exitosa de los nuevos docentes en la institución. Esta estrategia tiene múltiples beneficios que van más allá de los objetivos específicos, y que se enfocan en crear un ambiente de trabajo acogedor, inclusivo y que fomente el desarrollo profesional.

### **Integración y adaptación**

Un plan de acogida bien diseñado facilita la integración de los nuevos profesores en la cultura y dinámica de la institución. Esto les permite adaptarse rápidamente a las políticas, procedimientos y expectativas, lo que se traduce en una mayor eficiencia y satisfacción desde el inicio.

### **Apoyo y acompañamiento**

Al brindar un programa de acogida, se demuestra el compromiso de la institución con el bienestar y el crecimiento de su personal docente. Esto genera un sentimiento de pertenencia y seguridad, lo que a su vez fomenta la motivación, el compromiso y la retención a largo plazo.

### **Desarrollo profesional**

Un plan de acogida efectivo incluye oportunidades de desarrollo profesional, como mentorías, capacitaciones y espacios de intercambio de experiencias. Esto permite que los nuevos profesores adquieran habilidades, conozcan mejores prácticas y se integren a una comunidad de aprendizaje.

### **Mejora continua**

Al implementar un plan de acogida, la institución demuestra su interés por la mejora continua y el fortalecimiento de su equipo docente. Esto envía un mensaje positivo a los profesores, tanto nuevos como veteranos, sobre el valor que se les otorga y las oportunidades de crecimiento que se les brindan. En resumen, un plan de acogida del profesorado es una inversión estratégica que va más allá de los objetivos específicos. Representa un compromiso con la integración, el apoyo, el desarrollo profesional y la mejora continua, lo que se traduce



en un equipo docente más satisfecho, comprometido y efectivo, demostraremos nuestro compromiso con el desarrollo y bienestar de nuestro equipo docente, lo que se traducirá en una comunidad educativa más sólida, cohesionada y orientada al éxito de nuestros estudiantes.

## **1. OBJETIVOS.**

Un plan de acogida del profesorado es una estrategia fundamental para garantizar una transición fluida y exitosa de los nuevos docentes en una institución educativa. Esta iniciativa tiene como objetivos clave:

- Facilitar una transición fluida: Ayudar a los nuevos docentes a integrarse de manera rápida y efectiva en nuestra comunidad educativa, familiarizándolos con la cultura, políticas, procedimientos y recursos de la institución.
- Fomentar el desarrollo profesional: Proporcionar a los docentes las herramientas, el apoyo y las oportunidades necesarias para su crecimiento y desarrollo continuo, lo que les permitirá alcanzar su máximo potencial.
- Promover la retención del talento: Crear un entorno acogedor y de apoyo que incentive a los docentes a permanecer en la institución a largo plazo, reduciendo la rotación y fortaleciendo el compromiso con nuestra misión.
- Mejorar la calidad educativa: Al brindar una sólida acogida y desarrollo a nuestro equipo docente, podremos ofrecer una experiencia educativa excepcional a nuestros estudiantes, fomentando su aprendizaje, crecimiento y éxito.

## **2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES**

Para adaptar el plan de acogida al personal a las necesidades específicas de un centro educativo, es importante identificar y analizar dichas necesidades.

Algunas pautas a seguir serían:

- Análisis del contexto del docente. Características de los/as docentes (diversidad cultural, necesidades familiares, lugar de procedencia, etc.).

En la primera quincena del mes de julio, y siempre que es posible, nos ponemos en contacto con aquellos/as docentes que han sido asignados/as al centro. En este primer contacto, le indicamos algunas cuestiones cómo: revisar la página web del centro,



para que se puedan hacer una idea de nuestra idiosincrasia y se les proponen una visita concertada.

- Identificación de necesidades del personal

- \*Perfil y características del personal (docente, administrativo, servicios). Punto muy importante ya que es imprescindible conocer sus necesidades cómo por ejemplo, si tiene una reducción de jornada, o alguna otra cuestión.

- \*Necesidades de integración y adaptación al centro, cómo por ejemplo aspecto cómo la necesidad de adaptación de acceso

- Necesidades de formación y desarrollo profesional, también aspecto muy importa por la metodología que nuestro centro tiene, ya que muchos/as profesionales no han trabajado sin libros, o no han trabajado desde metodologías activas, o trabajo por proyectos.

Todos estos aspectos previos a la incorporación de un/a docente novel al centro, nos ayuda a realizar una mejor adaptación del plan de acogida a las necesidades de cada uno/a, en especial es aspecto de la formación en metodologías activas y/o trabajo por proyecto, pues de esta información podrá depender desde la asignación de una tutoría, de un/a docente del nivel/ciclo como mentor/a o la posibilidad de una formación más intensa por parte de los equipo de ciclo, con el fin de posibilitar la mejor adaptación al centro.

### **3. FASES DE LA ACOGIDA**

El proceso de acogida al profesorado a comienzo del curso se llevará a cabo en tres fases:

- Fase de bienvenida y presentación:

- .- Recepción del nuevo docente por parte del equipo directivo.

- .- Presentación del centro, su proyecto educativo, organización y normas de funcionamiento.

- .- Entrega de documentación relevante (manual de acogida, horarios, calendarios, etc.).

- Fase de acompañamiento e integración:

- .- Asignación de un/a profesor/a mentor que guiará al nuevo docente durante sus primeros días, siempre que sea posible será de su nivel o ciclo



- .- Visita guiada por las instalaciones del centro.
- .- Reuniones con los coordinadores de ciclo y el departamento de orientación.
- .- Participación en actividades de formación y trabajo en equipo.
- Fase de seguimiento y evaluación:
  - .- Reuniones periódicas con el equipo directivo para conocer el grado de adaptación.
  - .- Encuesta de satisfacción al final del primer trimestre.
  - .- Análisis de los resultados y propuestas de mejora para futuras acogidas.

Descripción del proceso para profesorado que se incorpora a mitad de curso

- Recepción y presentación del nuevo profesorado al equipo directivo.
- Entrega de documentación y materiales relevantes (PEC, PGA, ROF, etc.).
- Visita guiada por las instalaciones del centro.
- Reunión informativa con el equipo directivo y los coordinadores de ciclo.
- Asignación de un/a mentor/a de acogida, siempre que sea posible será de su nivel o ciclo.
- Seguimiento y acompañamiento durante el proceso de adaptación.
- Integración en las actividades y proyectos en curso.

#### **4. ACTIVIDADES A DESARROLLAR**

Cuadro/esquema de las fases de la acogida, actividad a desarrollar, responsables y posibles necesidades



<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>NECESIDADES</b>
Bienvenida e integración inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recorrido por las instalaciones del centro</li> <li>-Presentación de materiales y recursos disponibles</li> <li>-Entrega de documentación básica (contrato, llaves, horarios, etc.)</li> </ul>	Primer día de incorporación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo Directivo</li> <li>- Docente tutor/a-mentor/a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Guía de instalaciones</li> <li>-Documentación preparada, en papel o digital</li> </ul>
Reunión con Jefatura de Estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre el reglamento interno, horarios, programaciones, sistema de evaluación, etc.</li> </ul>	Primera semana	Jefatura de Estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio de reunión</li> <li>-Documentación preparada, en papel o digital</li> </ul>
Presentación al Claustro	Presentación formal del nuevo profesor al resto del equipo docente	Primer Claustro tras incorporación	Equipo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio de reunión</li> </ul>
Acompañamiento y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visita guiada por las instalaciones con un profesor tutor</li> <li>- Resolución de dudas y apoyo en los primeros días</li> </ul>	1-2 semanas (según permanencia)	Docente tutor/a-mentor/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad de tiempo</li> </ul>
Reunión con responsables de ciclo, nivel y/o	Explicación detallada de los sistemas de gestión y procesos del centro	Primera semana	Docentes adscritos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio de reunión</li> <li>-Documentación</li> </ul>

equipo docente				preparada, en papel o digital
Evaluación de la acogida	Cuestionario de satisfacción a los alumnos sobre la acogida recibida	-finalizar mes de septiembre -finalizar primera evaluación -finalizar curso	Equipo Directivo	Cuestionario
Actividades mensuales	-Talleres de formación y desarrollo profesional -Espacios de intercambio de experiencias	Mensualmente	Equipo Directivo Profesores experimentados	- Recursos formativos - Espacio de reunión
Actividades trimestrales	-Reuniones de seguimiento y coordinación -Celebración de logros y reconocimientos	Trimestralmente	Equipo Directivo Comisión de Acogida	- Espacio de reunión -Recursos de reconocimiento
Integración en proyectos y programas	-Incorporación a equipos de trabajo y comisiones - Participación en proyectos y actividades del centro	Según necesidades	Coordinadores de Ciclo/planes/proyectos	- Información sobre proyectos -Apoyo y acompañamiento
Acompañamiento a lo largo del curso	- Seguimiento y apoyo continuo - Resolución de dudas y necesidades	Durante todo el curso	Docente tutor/a-mentor/a Equipo Directivo	- Disponibilidad de tiempo - Canales de comunicación



## 5. EVALUACIÓN DEL PLAN

### Evaluación de las actuaciones

La evaluación del plan de acogida se llevará a cabo de manera continua, con el fin de identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios. Para ello, se utilizarán los siguientes instrumentos:

Encuesta de satisfacción al nuevo profesorado.

Reuniones de seguimiento con el equipo directivo y los profesores mentores.

Análisis de los resultados académicos y de convivencia del alumnado.

Valoración del equipo directivo, coordinadores y docente tutor/a-mentor/a.

Con todo ello se implementarán mejoras en base a los resultados de la evaluación, adaptando el plan de acogida a las necesidades específicas del centro, y así se facilitará una integración efectiva del personal y se promoverá su participación activa en la comunidad educativa.

La encuesta de satisfacción está realiza en un Google form, este es el enlace:

<https://forms.gle/pm5j2K184TJ4dVbE7>

