k) EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

El Plan de Formación recoge aspectos relacionados con la formación específica de los agentes educativos del Centro con la intención de facilitar un espacio para la reflexión crítica y compartida de la práctica docente en el mismo. Se parte del análisis de las necesidades realizado durante el anterior curso escolar; así la proximidad y la contextualización con los problemas y con las necesidades favorecen que, una vez halladas las alternativas a los mismos, tengan una inmediata utilización en las aulas.

La demanda de formación surge de una necesidad sentida y expresada por todo o gran parte del profesorado del Centro y no es aislada, sino que se inserta en el seno del proyecto de mejora, por lo que tanto los docentes como el alumnado salen beneficiados. Los primeros porque encuentran significativa la tarea al conseguir alternativas de solución a problemas, necesidades y aspiraciones, y los segundos, porque mejoran en sus procesos de aprendizaje y de formación.

Las necesidades diagnosticadas se concretan en múltiples aspectos referentes a la normativa, a las características del alumnado, a las nuevas relaciones familiares, a la importancia de las nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje, a los cambios constantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, a los desafíos que implican adaptar el carácter propio a la realidad actual, al peso creciente de la dimensión europea y a la incorporación del trabajo basado en competencias. Por todo esto, se hace necesario un diseño de la formación inicial y permanente de las personas que trabajan en un mismo Centro, si se quiere responder realmente a los retos que plantean los cambios y dar un mejor servicio a los destinatarios de la labor educativa.

JUSTIFICACIÓN

Este Plan de Formación se presenta como una herramienta de planificación y de mejora de la calidad de enseñanza en nuestro Centro. A través del mismo pretendemos responder a las necesidades de formación demandadas por los docentes y a las derivadas de la implantación de determinadas medidas de mejora del sistema educativo en la actualidad y que son necesarias para el desarrollo del currículo, de acuerdo con los objetivos y con las líneas de trabajo establecidas.

El Plan de Formación del Profesorado es el elemento del Proyecto Educativo en el que el planificamos y articulamos las actuaciones que, respecto a nuestra formación, consideramos necesarias para la atención a las necesidades detectadas en el contexto del Centro y para la elaboración y el desarrollo de las Programaciones Didácticas. Es un proceso de reflexión sobre nuestra propia práctica, para realizar los cambios pertinentes y es imprescindible para garantizar la calidad que el sistema educativo requiere.

Las actuaciones desarrolladas en este Plan de Formación del Profesorado tienen como objetivo responder tanto a las necesidades de formación surgidas de la aplicación de las líneas de trabajo impulsadas por la propia administración educativa como a las detectadas a través de los procesos de análisis y diagnóstico puestos en marcha en nuestro Centro; por ello, es necesaria la colaboración de todo el profesorado para que responda realmente a nuestras necesidades de formación.

La formación permanente del profesorado prestará un apoyo fundamental a la revisión y a la mejora de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, impulsando la actualización a los nuevos desarrollos curriculares y de enfoques didácticos innovadores y estimulando la elaboración, publicación y difusión de experiencias, ejemplificaciones y materiales curriculares que sirven de ayuda y de referencia al profesorado para mejorar dichos procesos formativos.

MARCO Y UBICACIÓN DEL DOCUMENTO DE PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO:

Responde a las líneas prioritarias de la Administración Educativa y a las necesidades sentidas y expresadas por el profesorado del Centro.

En relación a las líneas prioritarias de la Administración, responden a estos dos objetivos:

- Mejorar las prácticas educativas orientadas a la mayor calidad del aprendizaje del alumnado.
- Necesidad de diagnóstico.

Para aplicar dicho Plan se requiere:

- Inventiva, creatividad, pensamiento crítico.
- Conocimiento actualizado.
- Necesidad de ser “aprendices" de por vida
- Poder trabajar en equipo.
- Saber usar las nuevas tecnologías aplicadas al currículo.
- Saber encontrar la información necesaria en el "enjambre" de información (correcta y falsa) existente.
- Producir mayor conocimiento educativo favoreciendo y valorando la diversidad.
- Promover la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del alumnado.
- Evaluación (superar la cultura de la evaluación como calificación)
- Construir comunidad de aprendizaje y educación

Los aspectos que consideramos en este plan deformación del Centro son los siguientes:

- Ubicación de los documentos de planificación del Centro, dentro del Proyecto Educativo.

- Aspectos que contemplarán:
  - Identificación de necesidades.
  - Establecimiento de cauces para la elaboración/presentación de propuestas, los departamentos coordinados en el ETCP.
  - Análisis y priorización de necesidades.
  - Diseño y elaboración del Plan.
  - Puesta en marcha y desarrollo del Plan.
  - Evaluación del Plan.

Para desarrollar este plan de formación, resulta importante la figura delJefedel Departamento de Formación, Evaluación e Innovación Educativa (FEIE), como responsable de estimular, armonizar y evaluar las acciones de investigación, los programas de innovación educativa y las actuaciones de formación y actualización permanente que se lleven a cabo en el Centro, así como de representar al claustro de profesores en el Centro de Profesores al que esté adscrito. Además de ayudar a detectar las necesidades formativas del profesorado y a definir las propiedades formativas.

Para el desarrollo del plan de formación del Centro se designa como responsable al jefe o jefa del Departamento FEIE, quien actuará siempre en coordinación con el E.T.C.P. del Centro.

El departamento de formación, evaluación e innovación educativa (F.E.I.E.) tiene las siguientes funciones:

a) Realizar el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado como consecuencia de los resultados de la autoevaluación o de las evaluaciones internas o externas que se realizan.

b) Proponer al equipo directivo las actividades formativas que constituirán, cada curso escolar, el plan de formación del profesorado, para su inclusión en el proyecto educativo.

c) Elaborar, en colaboración con el correspondiente Centro del profesorado, los proyectos de formación en Centros.

d) Coordinar la realización de las actividades de perfeccionamiento del profesorado.

e) Colaborar con el Centro del profesorado que corresponda en cualquier otro aspecto relativo a la oferta de actividades formativas e informar al Claustro de Profesorado de las mismas.

f) Investigar sobre el uso de las buenas prácticas docentes existentes y trasladarlas a los departamentos del Centro para su conocimiento y aplicación.

g) Fomentar el trabajo cooperativo de los equipos docentes y velar para que estos contribuyan al desarrollo de las competencias clave.

h) Informar al profesorado sobre líneas de investigación didáctica innovadoras que se estén llevando a cabo con respecto al currículo.

i) Fomentar iniciativas entre los departamentos de coordinación didáctica y ciclos que favorezcan la elaboración de materiales curriculares.

j) Promover que las materias optativas de configuración propia estén basadas en trabajos de investigación y sigan una metodología activa y participativa entre el alumnado.

k) Establecer indicadores de calidad que permitan valorar la eficacia de las actividades desarrolladas por el Centro y realizar su seguimiento.

l) Elevar al Claustro de Profesorado el plan para evaluar los aspectos educativos del Plan de Centro, la evolución del aprendizaje y el proceso de enseñanza.

m) Colaborar con la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa en la aplicación y el seguimiento de las pruebas externas y en aquellas otras actuaciones relacionadas con la evaluación que se lleven a cabo en el Centro.

n) Proponer al equipo directivo y al Claustro de Profesorado, planes de mejora como resultado de las evaluaciones llevadas a cabo en el Centro.

o) Cualesquiera otras que le sean atribuidas en el proyecto educativo del Centro.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DEL CENTRO

Dado que las actuaciones de formación persiguen la mejora de la calidad de la educación y de la práctica docente, es imprescindible, previamente a la realización de propuestas de actuaciones de formación para el próximo curso, identificar cuáles son las principales necesidades que se detectan en el Centro.

Se plantearán necesidades formativas que se han identificado desde la evaluación del propio funcionamiento, a lo largo de todo el curso anterior o cursos anteriores, partiendo de ellas, podremos elaborar una respuesta formativa contextualizada para las necesidades planteadas en elCentro.

El proceso de detección de necesidades formativas y de elaboración de actuaciones formativas para darle respuesta a las mismas, se contempla con una perspectiva temporal de medio plazo, desarrollando un itinerario formativo adecuado al Centro. Para ello, se configurará un informe de necesidades educativas previo, siguiendo un documento diseñado al efecto (encuesta), y se elabora también el análisis de la documentación del Centro. A partir de estos datos, se presentarán las necesidades de formación detectadas y las propuestas de actuaciones de formación al Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica -mediante una reunión- para que sean incluidas en el plan de Formación del Profesorado.

Las necesidades formativas se plantean desde una perspectiva de Centro y no tanto individuales y se tomarán como referencia para priorizarlas dentro del Proyecto Educativo.

Para describirlas se tendrá en cuenta:

- Actualización en materia de normativa aplicable en el Centro.
- Puesta al día en las estrategias innovadoras de trabajo que se vienen realizando en educación.
- Metodologías activas.
- Integración Competencias Clave.

Los instrumentos para la detección de necesidades (cuestionarios) se entregarán en el mes de mayo-junio. Su finalidad es facilitar el proceso de identificación de necesidades de formación del profesorado por parte de los distintos departamentos y ciclos del Centro, plantear distintos espacios de necesidades generales que se concretan en diversos aspectos o apartados orientativos dentro de cada uno de ellos, dejando un apartado para que se incluyan tantas consideraciones como se estimen oportunas. Igualmente al final del cuestionario se dejará un espacio abierto para que cada departamento incluya necesidades de formación relacionadas con el desarrollo del Proyecto Educativo y las Programaciones Didácticas no recogidas en el mismo.

Además, se analizarán los cuestionarios para el profesorado, alumnado y familias de AGAEVE que se facilitarán en la primera semana de junio para detectar las necesidades y propuestas del mejora del Centro y las actividades formativas vinculadas a las mismas que sean necesarias.

Guía de posibles aspectos a considerar en la formación:

Competencia científica:

- Conocimiento de las últimas aportaciones de la ciencia: requiere conocer descubrimientos e investigaciones que el profesorado deba conocer para integrarlas en el currículo.
- Continuación de la formación científica inicial: se entiende esta competencia en relación con el profesorado que tiene que impartir asignaturas que no han formado parte de su formación académica.

Competencia didáctica:

- Metodología y didáctica general: incluye los conocimientos sobre teoría y práctica metodología y didáctica de las distintas áreas.
- Planificación de la docencia y elaborar unidades didácticas integradas: competencia para la concreción del currículo, programaciones didácticas y programaciones de aula.
- Conocimiento y uso de recursos: especialmente los novedosos, y aprender a utilizarlos en las situaciones de enseñanza-aprendizaje más adecuadas.
- Actividades para el aula: la competencia supone el conocimiento de un amplio repertorio de actividades de enseñanza-aprendizaje de los contenidos curriculares y que contribuyan al desarrollo de las capacidades necesarias en el alumnado.
- Creación de recursos propios: elaboración de unidades didácticas integradas y materiales curriculares en cualquier soporte.

Tecnologías de la información y comunicación:

- Uso de la Ofimática en educación: sistema operativo, procesador, aspectos básicos sobre imágenes, presentaciones de diapositivas, hoja de cálculo, base de datos. Enseñar al alumnado los aspectos básicos de ofimática.
- Uso de Internet y el correo electrónico: conocer portales y web de interés para la educación, buscar información, utilizar el correo electrónico. Enseñar al alumnado a utilizar internet y el correo electrónico.
- Uso de software para la didáctica de las áreas: conocer y saber usar recursos digitales útiles para que el alumnado aprenda los contenidos curriculares.
- Creación de web: crear páginas web en distintos formatos y con finalidad educativa.
- Creación de recursos informáticos: competencia para diseñar y crear recursos educativos en soporte digital.

Gestión de grupos de alumnos:

- Convivencia y disciplina: conocer las causas de los problemas de convivencia, las estrategias para mantener en los Centros y en las aulas un adecuado clima de disciplina y convivencia y para la resolución de los conflictos que en esta materia puedan surgir.
- Conocimiento y aplicación la normativa sobre convivencia.
- Habilidades sociales, comunicación y motivación: disponer de habilidades sociales y comunicativas para las actividades docentes habituales (para gran grupo y atención individualizada del alumnado, participación en reuniones), disponer de estrategias de motivación del alumnado.

Atención a la Diversidad:

- Medidas generales de atención a la diversidad: individualizar los procesos de enseñanza-aprendizaje, creación y aplicación de medidas de refuerzo y ampliación, adaptaciones curriculares (significativas y no significativas), tratamiento de la interculturalidad.
- Competencia especializada: incluye las competencias para atender al alumnado de necesidades educativas especiales, de altas capacidades, de aulas hospitalarias, etc.

Educación en valores:

- Educación para la paz y la igualdad entre sexos: desarrollar valores en el alumnado para la convivencia pacífica (diálogo, consenso, participación, respeto, tolerancia, solidaridad, justicia, igualdad).
- Desarrollar valores y actitudes de igualdad entre hombres y mujeres y detección y eliminación de estereotipos sexistas.
- Educación Moral Cívica: Desarrollar en el alumnado valores de tipo moral (responsabilidad, justicia, compromiso, esfuerzo), y valores y actitudes para una ciudadanía cívica inspirada por el conocimiento y respeto de los derechos y deberes de los ciudadanos.
- Educación para la Salud y prevención de accidentes: educar en los hábitos de salud (higiene, alimentación, postural, estrés), prevención de drogadicción, alcoholismo y tabaquismo, prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual, prevención de accidentes en el hogar, los juegos y deportes y en la vía pública.
- Educación Ambiental y del consumidor: Desarrollar en el alumnado actitudes de reciclaje, consumos responsables de todo tipo de productos y fuentes energéticas, de conservación y defensa del patrimonio natural, y actitudes reflexivas y críticas ante los mensajes de los medios de comunicación.

Competencias específicas del profesorado:

- Planificación y evaluación de Centros y programas: elaborar y evaluar el proyecto educativo de Centro y los proyectos curriculares.
- Elaboración y evaluación de los planes específicos de los Centros (tecnologías de la información y la comunicación, convivencia, salud, fomento de la lectura) y aquellos que respondan a iniciativas del propio centro.
- Gestión de Centros. Gestión de calidad: implantar modelos de gestión de calidad en la educación.

- Prevención de riesgos laborales y colectivos: prevenir los riesgos laborales más habituales de la profesión docente (foniatría, estrés, espalda,...) Elaborar y coordinar planes de autoprotección de los Centros.
- Orientación y tutoría: incluye la formación específica de los profesionales dedicados a la orientación y la formación para el desempeño de la tutoría dirigida al alumnado, a las familias y al profesorado del grupo de alumnos.
- Consejos escolares y participación educativa: conocer la normativa sobre participación educativa, desarrollar estrategias para fomentar la participación y la implicación de las familias.
- Dinamización y gestión de bibliotecas: Conocer estrategias para la organización y dinamización de las bibliotecas escolares.
- Coordinación de departamentos y de ciclos: conocer las funciones de los departamentos y los ciclos. Coordinar reuniones: gestión de reuniones, liderazgo, toma y seguimiento de acuerdos. Programación de departamentos y de ciclos.

Aspectos relacionados con el Carácter propio del Centro

- La historia y los elementos propios del carisma de la Madre Teresa Titos Garzón, fundadora de la Congregación Santo Domingo, así como del carisma dominicano en general.
- El Carácter propio de los colegios de la CSD, y su incorporación en la organización, metodología educativa y actividades desarrolladas en el centro.
- Las características del educador y la educadora cristiana. Aspectos teóricos y prácticos.
- Elementos propios de la Pastoral Juvenil.
- Etc.

ELEMENTOS DEL PLAN DEL FORMACIÓN

Este Plan de Formación contendrá los siguientes apartados:

- Determinación de la demanda formativa de acuerdo con el Proyecto Educativo y tras el análisis de la Autoevaluación del Centro, así como las evaluaciones externas realizadas en el mismo y la detección de necesidades.
- Fijación de Objetivos.
- Especificación de las actividades.
- Coordinación con Centros de profesorado correspondientes.
- Desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Formación.

Para desarrollar estos apartados se propone el siguiente plan anual de actuación para el Departamento FEIE, en coordinación con el E.T.C.P.:

1. Analizarlas necesidades de formación a partir de encuestas al profesorado, de la evaluación de la práctica docente, de la autoevaluación del Centro, de la evaluación de los planes y programas educativos desarrollados en el centro (Plan de Acción Tutorial, Plan de Atención a la Diversidad, Plan Lector, Plan de Igualdad, Programa ComunicA, Programa de tutorización de alumnado de Practicum…), etc.
2. Identificar aquellos aspectos que requieren de formación del profesorado.
3. Priorizar las acciones formativas más necesarias, que suelen ser aquellas que implican a un mayor número de profesores.
4. Determinar qué tipo de estrategias se necesitan (cursos, formación en el Centro, grupos de trabajo,...), qué objetivos, contenidos y actividades, temporalización, seguimiento y evaluación se va a hacer, papel del Centro de Profesorado u otras entidades en la actividad, etc.
5. Una vez discutidos los aspectos anteriores en el seno del Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica, éste decidirá los proyectos de formación en el Centro, la formación de grupos de trabajo, seminarios, la participación en cursos formativos y jornadas, la formación on-line y la autoformación que va a proponer al profesorado para ese curso.
6. A final de cada curso se procederá a la evaluación del Plan anual de Formación y al establecimiento de propuestas de mejora para el curso siguiente.

OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN

Objetivos generales:

- Facilitar al profesorado la formación y el asesoramiento necesario para la implantación de los nuevos currículos contribuyendo a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje en las distintas áreas y materias y su contribución a la adquisición de las competencias clave necesarias para un aprendizaje a lo largo de la vida.
- Fomentar la cultura del trabajo en equipo, la toma de decisiones y los acuerdos compartidos y el intercambio de buenas prácticas profesionales generando una actitud de reflexión permanente sobre la práctica docente y sus implicaciones educativas y sociales
- Respaldar el desarrollo de modelos educativos y estrategias de enseñanza-aprendizaje que permitan dar respuesta a la diversidad y a la atención personalizada del alumnado, contribuyendo al incremento de la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas.
- Apoyar, mediante actuaciones específicas de formación, asesoramiento y la confluencia de soportes tecnológicos y materiales en distintos formatos, los procesos de innovación, los planes y programas de cambio educativo y de mejora de la organización escolar desarrollados en los centros educativos considerados estos como referentes de todo el proceso formativo.
- Estructurar la formación inicial y asegurar el acompañamiento de los educadores que se incorporan al Centro. Se recoge la necesidad de realizar con el profesorado de nueva incorporación las actividades formativas necesarias para adaptarse a la práctica docente y líneas metodológicas del Centro que se abordarán dentro del departamento de FEIE cuando así se estime oportuno.

Objetivos específicos:

- Fomentar la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para mejorarla.

- Crear espacios de pensamiento y acción para toda la comunidad educativa con una repercusión en el entorno.
- Intercambiar experiencias con otros Centros.
- Practicar la investigación-acción como instrumento permanente de mejora profesional.
- Cualificar las estructuras de coordinación del Centro.
- Generar estrategias efectivas de coordinación entre todos los profesionales que trabajan en el Centro para que repercutan coherentemente en las prácticas de aula.
- Crear relaciones permanentes de trabajo con otras instituciones de entorno para el desarrollo de propuestas educativas concretas.
- Mantener la coherencia de los diseños curriculares.
- Ensayar nuevas metodologías que enriquezcan la experiencia docente.
- Potenciar el conocimiento y la utilización de diferentes materiales curriculares.
- Facilitar el acceso, la información y la utilización de las TICs en todos los ámbitos pedagógicos.
- Mejorar la evaluación cualitativa de la actividad docente.
- Potenciar la autoevaluación del alumnado.
- Impregnar de transversalidad el currículo.
- Mejorar la atención a la diversidad del alumnado e impulsar, con la ayuda de otras instituciones, medidas para compensar las desigualdades.
- Profundizar en estrategias de tutorización individual y colectiva con el alumnado, para hacerle consciente de su proceso de aprendizaje y con las familias para establecer pautas de colaboración.
- Dinamizar el funcionamiento de todas las instancias del Centro en que participan las familias: de formación (Escuela de padres), de participación y gestión (Delegados, Consejo Escolar, AMPA, ...).

TEMPORALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

Para llevar a cabo una gestión adecuada del Plan de Formación del Profesorado, éste debe estar terminado entre los meses de septiembre y octubre para ser incluido en el Proyecto Educativo Centro.Será revisado anualmente, teniendo en cuenta aquellos aspectos que supongan una mejora para el profesorado implicado y para el Centro.

Por tanto, la planificación quedará como sigue:

1. Mayo-Junio: evaluación y propuestas de mejora.
2. Junio: los Departamentos analizarán sus necesidades de formación y elaborarán su propuesta de actuación para el curso.
3. Septiembre: establecimiento del calendario de actividades previsto. Revisión del Plan de Formación del Profesorado.
4. Octubre: aprobación del plan de formación en E.T.C.P. Realización de los proyectos específicos.

LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN

Para avanzar en la consecución de los objetivos anteriormente enumerados, se establecen una serie de líneas prioritarias de actuación que orientan la programación de actividades que concretarán y desarrollarán el presente Plan de Formación.

1. La atención a las necesidades formativas del Centro y del profesorado derivadas de la implantación de la LOMCE.
2. La formación en didácticas y metodologías que permitan una mejor contribución de las distintas áreas y materias a la adquisición de las competencias claves del alumnado.
3. Apoyo y promoción los procesos de innovación y mejora de la práctica educativa así como la organización y funcionamiento de los centros docentes.

CONTENIDOS:

- Nuevos documentos de Planificación en la LOMCE, Proyecto Educativo, Reglamento de organización y Funcionamiento, Programación Didáctica, Programación de aula.
- Acción Tutorial y Plan de Acción Tutorial.
- Atención a la diversidad: Protocolo NEAE.
- Metodologías activas en el aula.
- Plan de Autoprotección, Plan de Igualdad y Plan Lingüístico.
- Actualización del profesorado.

MODALIDADES DE FORMACIÓN

Cursos:

La finalidad principal de un curso es la transmisión de nuevos contenidos de carácter científico, técnico y/o pedagógico a cargo de especialistas en cada materia.

Los cursos que se podrán desarrollar en este plan pueden ser presenciales, semipresenciales y a distancia. Los cursos presenciales podrán incorporar un tiempo para llevar a la práctica los aprendizajes realizados. Los cursos a distancia podrán incluir alguna sesión de carácter presencial para intercambio y comunicación de aprendizajes y experiencias.

Seminarios o proyectos de innovación:

Los Seminarios tendrán por objeto en este plan, la necesidad de profundizar en el estudio de determinados temas educativos, tanto referidos a cuestiones científicas como didácticas, a partir de las aportaciones de los propios asistentes, asesorados por expertos externos cuando sea preciso. Siempre se requiere un alto grado de implicación de los miembros y voluntad de mejorar la práctica profesional, colaborando en equipo, analizando contenidos y proponiendo iniciativas para profundizar en el estudio de determinados temas educativos que van surgiendo a partir de las aportaciones de los propios asistentes. El intercambio de experiencias y el debate interno son los procedimientos habituales de trabajo.

Grupos de trabajo:

El Grupo de Trabajo es la modalidad de formación caracterizada por el máximo grado de autonomía. El Grupo de Trabajo estará formado por profesores del Centro que comparten determinadas inquietudes relacionadas con la elaboración y experimentación de materiales curriculares, la innovación o investigación centrada en diferentes fenómenos educativos o con el tratamiento didáctico de temas específicos.

El Plan y calendario de trabajo es elaborado por el propio grupo. El Centro de profesorado colaborará con el grupo para perfilar y concretar el proyecto, asumirá su seguimiento y ofrecerá los apoyos materiales y formales necesarios para la realización eficaz del trabajo previsto.

Una vez finalizado el trabajo, el grupo confeccionará una memoria en la que se recoja y evalúe la actividad desarrollada.

Las principales características de la modalidad de grupo de trabajo son las siguientes:

- El diseño corresponde al mismo grupo. Puede solicitar colaboración externa para ternas puntuales. Tiene autonomía de actuación.
- La coordinación recae en uno de los integrantes del grupo.
- La evaluación se lleva a cabo según la elaboración de materiales y/o de los resultados obtenidos si se trata de investigación o experimentación. En este último caso, la evaluación se realiza a la vista del informe final.

Formación en Centros:

En esta modalidad formativa, el Centro educativo se convertirá en lugar de referencia de la comunidad educativa. Los procesos que en él se desarrollan afectan de forma global a todos los miembros de esta comunidad y dan respuesta en conjunto a las necesidades, innovaciones y reflexiones que se derivan del trabajo diario en el aula. Es por esta razón por la que, sin menospreciar otras posibilidades formativas, consideramos esencial la formación en Centros, en la que participa un equipo de profesionales docentes y que responde en conjunto a necesidades asumidas como comunes.

Hoy resultan más pertinentes las modalidades formativas en grupo, sobre todo aquellas que se realizan por un número importante de profesores del y en el mismo Centro. Todos los especialistas en formación del profesorado corroboran que, además del autoaprendizaje, la formación en grupo y en el mismo Centro es la mejor modalidad formativa, ya que permite una mejor detección de las necesidades formativas y por ello pueden ser mejor abordadas.Es nuestra obligación animar ese trabajo en equipo, ampararlo, favorecerlo y responder a cuantas solicitudes razonables se presenten en este ámbito. Y a esta obligación tratamos de responder.

La formación en centros puede ser realizada como consecuencia de una convocatoria institucional o a iniciativa del propio centro en colaboración con el Centro de Profesores y de Recursos. En cualquier caso, la característica fundamental de todo proyecto de formación en Centros es que, independientemente de cuál sea el número de participantes, el proyecto sea asumido por todo el centro, aprobado por el Claustro y el Consejo Escolar y apoyado por el equipo directivo. El Claustro de profesores debate sobre las necesidades de formación del profesorado del Centro, acordes con el Proyecto Educativo del Centro, y esto exige potenciar procesos de autonomía, investigación y reflexión sobre las características específicas del propio Centro y sobre la importancia que tienen los docentes como agentes de su autoformación. Si tenemos en cuenta que la adecuada y suficiente formación del profesorado es uno de los pilares básicos de la mejora de la calidad de la enseñanza en cada uno de los Centros educativos, es necesario que en

ellos se elabore un Plan de Formación de Centro. Dicho Plan deberá conjugar las necesidades formativas del Centro, que serán diferentes según su contexto social, geográfico y cultural, con las líneas prioritarias de formación del Departamento.

Jornadas, conferencias, encuentros:

Estas modalidades formativas de carácter puntual cuyo principal objetivo es difundir contenidos sobre un tema monográfico previamente fijado, adquirir información sobre un área de interés concreta, intercambiar experiencias o debatir sobre los avances que se vengan realizando en uncampo científico, didáctico o de actualidad. Se consideran complementarias de las modalidades básicas anteriores y, por regla general, no comportarán derecho a certificación.

Su desarrollo puede incluir conferencias de expertos, presentación de experiencias y comunicaciones, talleres, mesas redondas y exposiciones de material. Su duración es breve y concentrada en el tiempo (entre uno y tres días consecutivos).

Estancias formativas e intercambios:

Las estancias formativas en universidades, empresas o instituciones, los intercambios profesionales con o sin alumnos y las actividades de innovación realizadas con alumnos (intercambios escolares, aulas de naturaleza, escuelas viajeras, rutas literarias...) únicamente tendrán la consideración de actividades de formación permanente para los profesores responsables si han sido convocadas por la Administración educativa y así lo recoge de forma explícita la correspondiente convocatoria.

Asesoramiento al profesorado:

En determinadas ocasiones, un profesor o un equipo de profesores de un Centro puede encontrarse con dificultades derivadas de la aplicación en el aula de propuestas surgidas de actividades formativas o en la utilización de determinados materiales didácticos, por lo que necesite la colaboración de un asesoramiento externo que le oriente en la búsqueda de soluciones.

Esta modalidad de formación, por su propia naturaleza, es altamente flexible y no puede planificarse totalmente con anterioridad, pero resulta muy eficaz, pues resuelve problemas concretos en el mismo contexto en el que se producen.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

Uno de los elementos fundamentales para conocer el nivel de consecución de los objetivos y el grado de satisfacción del profesorado con el plan de formación, es la evaluación, entendiendo ésta como un proceso de autorregulación, de reflexión y toma de conciencia del recorrido realizado. Esto nos permitirá, en coherencia con los objetivos y las líneas prioritarias marcadas, tomar decisiones que permitan corregir posibles desajustes en su desarrollo.

Este plan de formación del profesorado, con la finalidad de mejorar de la calidad del sistema de formación permanente del profesorado, se plantea los siguientes propósitos:

- Analizar y valorar el grado de consecución de los objetivos previstos en el plan de formación.
- Conocer y valorar el diseño, el desarrollo y los resultados de las distintas actuaciones incluidas en el plan.

- Extraer la información necesaria para extraer conclusiones sobre el desarrollo del plan, y poder así mejorar futuros planes.

La evaluación, tomando en consideración los distintos momentos o fases de su planificación y desarrollo, ha de permitir obtener información y emitir juicios de valor sobre las siguientes dimensiones básicas en su programación:

- Diseño: con indicadores referentes a los procesos de detección, planificación y difusión del plan y a las características de la oferta en cuanto a contenidos, destinatarios y modalidades.
- Ejecución: mediante indicadores referidos a la estabilidad de las actividades programadas, a la participación del profesorado, a la adecuación de los recursos empleados, a la gestión y coordinación de los mismos, aprovechamiento...
- Efectos: mediante indicadores referidos a cantidad y calidad de los materiales o documentos elaborados, a la proporción de buenas prácticas que se han generado como experiencias para intercambiar y difundir, a la proporción de Centros participantes en actividades de formación que se han incorporado o promovido programas de innovación o investigación educativa, así como de actividades de formación que generan nuevas demandas formativas.

Procedimientos de evaluación

La evaluación de las actividades de formación en el ámbito de la mejora de la evaluación se erige en un elemento básico en el espacio de la formación del profesorado ya que es la manera de garantizar el impacto de la misma en la mejora de las prácticas evaluativas del profesorado y en consecuencia su repercusión en los procesos de aprendizaje del alumnado.

Evaluación continua:

El plan de formación para la mejora de la evaluación en el Centro prevé un mecanismo de evaluación continua que tiene como finalidad analizar el nivel de adecuación de las actividades de formación del profesorado que se llevan a cabo.

Incluirá dos criterios de evaluación:

- Valoración del profesorado sobre las actividades puestas en marcha.
- Valoración del impacto de las actividades formativas en las prácticas de evaluación del profesorado llevadas en el aula y en otros espacios, departamentos, equipos educativos (de evaluación).

Evaluación final

Al finalizar las actividades de formación incluidas en el plan de formación se desarrolla una evaluación sumativa que conducirá a la toma de decisiones sobre la consecución de los objetivos del mismo y la atención y satisfacción de las necesidades de formación que justificaron su diseño e implementación.

Dicha evaluación responderá a la información extraída en cuanto a:

- Grado de aceptación de las actividades de formación por parte del profesorado participante.

- Tipo de actividades llevadas a cabo.
- Calidad e impacto de las actividades puestas en marcha en aras de atender las necesidades formativas en el ámbito de la evaluación manifestadas.
- Grado de aplicación de las estrategias trabajadas en el ámbito de la mejora de la evaluación y de satisfacción del profesorado participante.

Agentes de evaluación:

- Valoración por parte del profesorado participante
- Valoración por parte de los tutores
- Valoración de los departamentos didácticos

FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

1. Evaluación de cada una de las actuaciones formativas programadas.
2. Evaluación de la programación anual que permita obtener información acerca del nivel de consecución de los objetivos, la valoración global de las actividades realizadas y las no realizadas, los procedimientos seguidos en el proceso de análisis de necesidades, la respuesta y concreción de las líneas prioritarias, la intervención e implicación de los equipos técnico-docentes en el desarrollo de la programación...
3. Elaboración de conclusiones y formulación de propuestas de mejora.

Como documento final en este plan de formación se hará una memoria, que servirá de retroalimentación al proceso detectando las necesidades del sistema y formulando las oportunas propuestas de mejora.

La memoria contendrá los siguientes aspectos:

- Nivel de adecuación de: objetivos, líneas de actuación establecidas, criterios aplicados para la selección, diseño y planificación de las actividades formativas y del Plan de actuación (referente los indicadores de evaluación establecidos) y estrategias.
- Descripción de los logros alcanzados.
- Descripción de aquellos aspectos que han dificultado o impedido la consecución de las actuaciones propuestas.
- Identificación de cuáles son nuestros puntos fuertes y débiles.
- Valoración de las estrategias desarrolladas para potenciar el trabajo en equipo colaborativo y la reflexión sobre la práctica.
- La planificación de los procesos de seguimiento y evaluación del Plan.