



C.E.I.P. MAESTRO JOSÉ FUENTES
C/ Flor de Albahaca, nº 4
41020 – Sevilla / Telfs. 955 62 44 02
e-mail: 41008362.edu@juntadeandalucia.es
www.averroes.ced.junta-andalucia.es/centros-tic/41008362/helvia/sitio/

PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO



CEIP MAESTRO JOSÉ FUENTES



INDICE

A.- EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO.
CONSIDERACIONES PREVIAS.

PARA COMENZAR: NO SE PUEDEN UTILIZAR SOLUCIONES VIEJAS PARA
PROBLEMAS NUEVOS.

EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO DEBE TRABAJAR
CON LO COTIDIANO.

CONSIDERAR LA SINGULARIDAD DE CADA CENTRO.

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

B. PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO:

1.- UBICACIÓN EN LOS DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DEL CENTRO:

2.- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES. DETERMINACIÓN DE LA DEMANDA
FORMATIVA DEL CENTRO.

3.- DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO: FIJACIÓN DE
OBJETIVOS.

4.- ESPECIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE SE VAN A DESARROLLAR, CON
LAS MODALIDADES DE FORMACIÓN POR LAS QUE SE OPTA.

5.- CALENDARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.

6.- DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.



A.- EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO. CONSIDERACIONES PREVIAS.

"Un cuento de ciencia ficción habla de una sociedad donde casi todos nacían preparados para un trabajo; técnicos, ingenieros o mecánicos. Algunos nacían sin ninguna habilidad; éstos eran enviados a un sanatorio mental, ya que los locos eran totalmente incapaces de contribuir en nada a la sociedad.

Uno de los locos se rebela. El sanatorio tiene una biblioteca, y él intenta aprender todo lo que puede sobre ciencia y arte. Cuando cree que ya sabe lo suficiente, decide huir, pero es capturado y llevado a un centro de estudios fuera de la ciudad.

-Sé bien venido- dice uno de los encargados del centro-.Son justamente a aquellos que se ven forzados a descubrir su propio camino a los que más admiramos. Puedes hacer lo que quieras a partir de ahora, pues gracias a personas como tú, el mundo consigue avanzar." (Del libro Maktub de Paulo Coelho).

La moraleja que se puede extraer de este breve relato tiene un enorme paralelismo con la vida de los centros educativos y con la forma de resolver los problemas cotidianos que en éstos se presentan. Cómo atajarlos y buscar soluciones a los mismos debe ser una tarea para acometer desde el ámbito de la formación permanente del profesorado, y dentro de éste existen distintas perspectivas o modelos a la hora de abordarlos, que van, desde aquellos modelos con una marcada orientación tecnológica que consideran la formación y desarrollo profesional como una labor dirigida externamente a la vida de los centros por "expertos infalibles" encargados de ofrecer la solución a los problemas y necesidades del profesorado mientras que éste último sólo tiene que aplicarla en el contexto de su aula, a aquellos modelos de orientación práctico-crítica que entienden la formación como la búsqueda compartida entre el profesorado de un centro, en una relación de horizontalidad, de soluciones a los problemas y necesidades que emanan de la práctica cotidiana en las aulas.

Esta última perspectiva se nos antoja mucho más interesante y potente que la anterior.



PARA COMENZAR: NO SE PUEDEN UTILIZAR SOLUCIONES VIEJAS PARA PROBLEMAS NUEVOS.

La primera cuestión que queremos plantear es la de cuáles son los problemas a los que el profesorado tiene que dar solución hoy en día y para los que necesita una formación acorde a los mismos.

Parece evidente que los problemas actuales que tiene planteada la institución educativa son bastante diferentes, en algunos casos, a los que se enfrentaba hace algún tiempo, en consecuencia es sensato pensar que no pueden ser válidas las soluciones antiguas para afrontar los nuevos retos.

La diversidad y las consecuencias que de ella se derivan es uno de los grandes retos a los que tienen que dar una adecuada respuesta los centros educativos. Ello exige replantear distintos espacios curriculares y organizativos que durante mucho tiempo han permanecido invariantes.

EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO DEBE TRABAJAR CON LO COTIDIANO.

Debe recoger los contenidos de formación que se ajusten perfectamente a las preocupaciones y necesidades de los centros y giran, por tanto, en torno a los problemas cotidianos que encuentran en su práctica docente. Así, por ejemplo, hemos podido recoger durante nuestra experiencia, necesidades tales como convivencia escolar, atención a la diversidad, tratamiento de las Competencias Básicas, la integración de las TICs en las prácticas educativas, diseño de la planificación de aula..etc. Como puede comprobarse fácilmente, son demandas que deben aglutinar a todo el profesorado del centro, pues

tienen mucha vinculación con la oferta educativa que éste presenta a su comunidad; por tanto no son necesidades puntuales y disciplinares que sólo afecten a profesores concretos por el área o etapa que imparten; o al menos no debería de ser así.

La formación recogida en el plan facilita en el profesorado la reflexión compartida encaminada a su desarrollo profesional y la búsqueda de alternativas válidas para su contexto de trabajo que solventen los problemas con los que tiene que lidiar en el día a día de su centro, y no lo hace en la soledad de su aula, sino que cuenta con la complicidad del resto de compañeros/as que experimentan problemas similares a los suyos.



CONSIDERAR LA SINGULARIDAD DE NUESTRO CENTRO.

El Plan de Formación del Profesorado del Centro pretende facilitar un espacio para la reflexión crítica y compartida de la práctica docente en el propio centro donde ésta tiene lugar. Por tanto, la proximidad y la contextualización de los problemas y las necesidades favorecen que, una vez halladas las alternativas a los mismos, tengan una inmediata utilización en las aulas.

Cuando la demanda de formación surge de una necesidad sentida y expresada por todo o gran parte del profesorado de un centro y no es aislada, sino que se inserta en el seno de un proyecto de mejora global del centro, resulta que tanto los profesores como los alumnos salen beneficiados. Los primeros porque encuentran significativa la tarea, puesto que consiguen unir la búsqueda de alternativas de solución de los problemas, necesidades y aspiraciones que emergen de sus prácticas cotidianas en el contexto de su trabajo con su desarrollo profesional, y los segundos, porque mejoran en sus procesos de aprendizaje. Por todo ello, el plan de formación del profesorado del centro "es el espacio más adecuado de construcción conjunta en la que se posibilita avanzar en la consecución de unos objetivos bien delimitados, que responden a una necesidad del centro y que tienen en cuenta su punto de partida" (Solé Gallart, 1996).

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

Debe responder a las líneas prioritarias de la Consejería de Educación y a las necesidades sentidas y expresadas por el profesorado del centro. En relación a las líneas prioritarias de la Consejería, se ven articuladas o responden a los siguientes objetivos:

- Mejorar las prácticas educativas orientadas a la mayor calidad del aprendizaje del alumnado. Necesidad de diagnóstico. Lo que requiere:
 - . Inventiva, creatividad, pensamiento crítico.
 - . Conocimiento actualizado.
 - . Necesidad de ser "aprendices" de por vida.
 - . Poder trabajar en equipo.
 - . Saber usar las nuevas tecnologías.
 - . 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.
- Construir comunidad de aprendizaje y educación.



B. PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO:

En nuestro Plan de Formación distinguiremos los siguientes apartados:

1.- UBICACIÓN EN LOS DOCUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DEL CENTRO:

Como elemento del Plan de Centro, teniendo muy presente las líneas generales de actuación pedagógicas, los objetivos propios para la mejora del rendimiento escolar y el Plan de Orientación y Acción Tutorial.

2.-IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES. DETERMINACIÓN DE LA DEMANDA FORMATIVA DEL CENTRO.

El análisis de las necesidades formativas de un Claustro de Maestros/as, es el proceso dinámico mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación, tomando como referencia las competencias actuales del profesorado y las que necesita asumir para garantizar el buen desarrollo de la función docente de forma satisfactoria a la vez que se va configurando el desarrollo profesional de cada docente.

Tras la elaboración de la Memoria Final de cada curso escolar, la Autoevaluación del Centro (Evaluaciones Trimestrales, Análisis de los resultados de las Pruebas de Evaluación y Diagnóstico...) encontraremos las necesidades de Formación para el curso próximo teniendo en cuenta los aspectos evaluados y las necesidades de mejora en los mismos.

Nuestras necesidades de formación permanente están en función de los siguientes factores:

- . Adecuación y desarrollo de los distintos elementos que conforman el Plan de Centro.
- . Conveniencia de introducir las Nuevas Tecnologías en el aula y en la organización general del Centro.
- . Necesidades derivadas de nuestras posibilidades como profesionales, que a su vez dependen tanto de nuestras capacidades, como de las condiciones laborales en las que trabajamos.
- . Investigación y puesta en práctica de nuevos enfoques metodológicos, de nuevas organizaciones espacio - temporales, de nuevas técnicas... más adaptadas a nuestros alumnos/as, al medio que les rodea, a sus ritmos y esquemas de aprendizaje, motivaciones...



3.- DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO: FIJACIÓN DE OBJETIVOS.

Al comienzo de cada curso escolar, se elaborará del Plan de Formación Anual del Profesorado, que formará parte del Proyecto Educativo, una vez detectadas las necesidades de formación de nuestro Centro a través de la Autoevaluación Anual y la consideración de las propuestas de mejora elaboradas en la misma. Será necesario establecer una priorización de dichas necesidades de formación y vincularlas a los intereses de los componentes del Claustro.

En reuniones de ETCP se organizará la elaboración del Plan de Formación Anual. Será trabajado en los Ciclos y se redactará una propuesta para aprobar en Claustro y Consejo Escolar. Para ello, contaremos con las orientaciones de nuestro Formador/a de referencia del CEP.

Es importante recoger todo este proceso de análisis y toma de decisiones en la Programación General Anual del Centro, ya que permite, por una parte, realizar los ajustes organizativos necesarios que hagan posible que todos los integrantes del Claustro puedan cumplir con los objetivos formativos previstos. Y por otra parte, al concretar las intenciones formativas, el Centro estará asumiendo un compromiso de mejora.

El Plan de Formación Anual no debe ser un simple listado de actividades de formación inconexas, que cada maestro/a o grupo quiere llevar a cabo durante ese curso y demanda al CEP. Muy al contrario, el Plan de Formación Anual debe ser un instrumento que recoja las propuestas de formación, asentadas sobre un proceso sistemático de reflexión, compartido y consensuado, que persiga el desarrollo profesional docente y cuyo desarrollo redundará en la mejora de la organización, el funcionamiento del Centro y en la calidad de las prácticas de enseñanza – aprendizaje.

El Plan de Formación Anual del Profesorado debe ser el fruto de un proceso de conocimiento de la realidad educativa a través del análisis de la misma y de intervención sobre los elementos susceptibles de cambio. Es decir, es la consecuencia del diseño y desarrollo de **procesos de evaluación** de las necesidades del Centro, con el fin de identificar los logros y los ámbitos que deben ser mejorados y de **procesos de actuación** para intervenir sobre los ámbitos que demandan mejoras prioritarias.



Este proceso, además de orientar hacia los ámbitos que requieren una atención preferente, ayudará a identificar las causas y los factores que están incidiendo directamente sobre las situaciones problemáticas, a fin de guiar la toma de decisiones sobre las acciones formativas a desarrollar para provocar el cambio esperado.

4.- ESPECIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE SE VAN A DESARROLLAR, CON LAS MODALIDADES DE FORMACIÓN POR LAS QUE SE OPTA.

Tras la fijación de objetivos resultantes de la detección de necesidades formativas que presenta el claustro de profesores, en ETCP se recogerán las actividades que para cada curso escolar se van a realizar o continuar, en estrecha colaboración con el CEP u otros organismos y/o instituciones; y las modalidades formativas por las que se opta: grupos de trabajo, jornadas de intercambio de experiencias y/o formativas, formación en centro con seguimiento a nivel de claustro, formación en CEP u otros centros...etc., para su posterior aprobación en Claustro.

5.- CALENDARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.

Se elaborará un calendario para el desarrollo de dichas actividades formativas que en cualquier caso quedará supeditado a las fechas que el CEP nos proponga y las posibles actividades formativas que puedan surgir a lo largo del curso y sean de interés para nuestro claustro de profesores.

6.- DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.

La información obtenida y la toma de dediciones consiguiente en la evaluación del Plan de Formación de cada curso escolar, quedará reflejada en la Autoevaluación (Memoria Final) de cada curso, considerando en la misma los logros obtenidos, las dificultades encontradas y las necesidades de mejora del proceso formativo llevado a cabo durante cada curso escolar.

Además, tendrá su reflejo en la Programación General Anual del Centro del curso siguiente a la hora de incluir las distintas actividades de formación que para cada curso escolar se planteen para su desarrollo.