

**PLAN DE
FORMACIÓN DEL
CENTRO**

CEIP COSTA TEGUISE

ÍNDICE

El plan de formación del profesorado del centro. Consideraciones previas

Marco y ubicación del documento de planificación de la formación del profesorado del centro.

Diseño del plan de formación del profesorado del centro

- Ámbito de mejora: la integración de las tics en las prácticas docentes
- Ámbito de mejora: ccbb, evaluación y diseño de tareas
- Ámbito de mejora: atención a la diversidad y su tratamiento en el ámbito de la planificación docente

Objetivos generales del plan.

Líneas de actuación y medidas para la consecución de estos objetivos

Seguimiento y evaluación del plan.

CONSIDERACIONES PREVIAS

Proyecto agrícola forestal Haitiano: Nos comenta el antropólogo social Marvin Harris, como Haití en la década de los ochenta se enfrentó a un grave problema de deforestación provocado por la tala masiva de árboles que conllevaba el aumento de terreno de cultivo. Los árboles y el cultivo son dos de los recursos básicos de los haitianos, la madera y carbón como energía y los productos agrícolas para la alimentación. La desertización estaba llegando a unos índices alarmantes y se buscaron soluciones para solventar la situación.

Inicialmente se apostó por la puesta en marcha de un proyecto diseñado por expertos externos que consistía en “vender” el discurso ecologista entre los nativos para buscar su implicación en el proyecto de reforestación del país plantando las semillas que proporcionaba el gobierno en sus campos. El proyecto fracasó, los campesinos dieron las semillas de alimento a sus hambrientas cabras. El error estuvo en no tener en cuenta la cultura y mentalidad de los campesinos haitianos, éstos son mercantilistas, es decir -producen cosechas para venderlas-, y en el proyecto se le daban semillas para que con su trabajo y en su terreno plantaran árboles que no podían talar y vender (hasta pasados 30 o 40 años). Los haitianos veían en la plantación de árboles lo opuesto de sus cosechas que plantaban voluntariamente para venderlas.

Estaba claro que tenían que darse dos condiciones mínimas para que un proyecto de reforestación tuviera éxito: una, garantizar la implicación de los campesinos y para ello es imprescindible considerar su modo de vida y su cultura; y dos, dejar claro al haitiano lo que iba a ganar con su implicación en el proyecto. Cuando ambas premisas fueron tenidas en cuenta en un proyecto, éste triunfó. Así cuando el objetivo fue plantar tres millones de árboles en cuatro años, se llegaron a sembrar 20 millones de árboles.

Los pilares de este proyecto fueron: plantar árboles de crecimiento rápido en hilera de manera que pudieran entre ellas cultivar su cosecha, al tiempo que los campesinos adquirían la propiedad de los árboles de manera que pudieran ser talados y vendidos por éstos con la única condición de que el número de árboles talados nunca fuera superior a los que sembraban.

La moraleja que se puede extraer de este acontecimiento histórico 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 practico-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, aunque, sin embargo, tiene una menor implantación en los centros educativos.

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, por ejemplo:

La metodología, hoy sabemos que no se trata de enseñar bien sino que los alumnos/as aprendan bien. El simple hecho de articular perfectamente el discurso de una clase magistral y de dotarla de contenido académico y científico no es garantía de éxito cuando, a pesar de su esfuerzo, existan alumnos/as que no consigan o tengan dificultades para comprender. ¿Qué pasa con los alumnos/as que no se enteran aunque muestran interés y empeño?

La evaluación, en este espacio se pone el énfasis en los logros finales, sin tener en cuenta los procesos seguidos. Se olvida que las situaciones de partida no son iguales para todos los alumnos/as. Esto ocurre porque quizás sea el espacio de la evaluación

uno de los más rutinizados en los Colegios, ya que pudiendo utilizarse para vertebrar y dotar de coherencia el trabajo que se desarrolla en el aula, regulando todos los elementos de planificación: objetivos, contenidos y actividades de enseñanza/aprendizaje, sólo se usa como un instrumento administrativo y burocrático para certificar situaciones ya conocidas.

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 los ejes transversales, la integración de la TICs en las prácticas educativas, diseño de la planificación de aula, revisión de los proyectos curriculares, competencias básicas, diseño de tareas, la evaluación orientada a la mejora, 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.

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 y compañeras que experimentan problemas similares a los suyos. Se supera la sensación de la insoportable levedad del docente (con permiso de Milan Kundera) para hacerse fuertes gracias a que la mejora y la innovación de la enseñanza se asienta en el análisis, crítica y valoración colaborativa de la práctica cotidiana del aula.

CONSIDERAR LA SINGULARIDAD DE CADA 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 el profesorado como el alumnado sale beneficiado. 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 y formación. 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 se 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.
- ✓ Evaluación (supera la cultura de la evaluación como calificación)

- ✓ Construir comunidad de aprendizaje y educación.

Apartados que debe contener:

- ✓ Determinación de la demanda formativa de acuerdo con el Plan Anual de Centro y tras el análisis de la Memoria y de la Evaluación Externa del centro.
- ✓ Fijación de Objetivos.
- ✓ Especificación de las actividades.
- ✓ Coordinación con el CEP correspondiente.
- ✓ Desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Formación

DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO

Una vez detectadas las necesidades de nuestro centro CEIP Costa Tegui se establecen los siguientes ámbitos de mejora:

ÁMBITO DE MEJORA: LA INTEGRACIÓN DE LAS TICs EN LAS PRÁCTICAS DOCENTES

- Actividad formativa: Desarrollo de un Plan para la formación y actualización del profesorado del centro en el uso de las tecnologías de la información y comunicación como instrumento al servicio de la mejora de la práctica docente en el aula.
- Justificación: El uso de las nuevas tecnologías en el aula hace que sea imprescindible la formación del profesorado para poder utilizarlas como herramientas básicas en el desarrollo del currículo.
- Destinatarios: Todo el Claustro.
- Objetivos: Adquirir conocimientos y practicar con las TICs.
Aplicar y desarrollar los contenidos trabajados en la práctica docente.
Disfrutar y concienciar su carácter innovador.
Utilizar las TICs como medio de investigación y recursos para el propio aprendizaje.
Dar continuidad a Proyectos de Centro.
Impulsar el trabajo cooperativo, a través de la creación de redes profesionales mediante las que intercambiar ideas, experiencias educativas, materiales elaborados, etc

Modificar los hábitos formativos del profesorado orientándolos hacia la formación en Internet y demás herramientas telemáticas.

- Contenidos Uso de la Pizarra digital. Programas educativos para pizarra digital por áreas. Uso educativo de páginas webs. Blogs. Trabajo en red. Radio escolar, Revista digital y Página Web de aula
- Sistema operativos Windows y Linux.
 - Introducción
 - Áreas de trabajo: Medusa.
 - Gestión de archivos y carpetas
 - Herramientas de Internet
 - Navegador de Internet.
 - Correo electrónico
 - Transferencia de ficheros.
 - Otras herramientas de red.
 - Aplicaciones ofimáticas
 - Microsoft Office.
- Gestión de correo electrónico y navegadores (IE.. Mozilla, Chorno, etc).
- Plataforma de Moodle.
- Recursos educativos en la Web y aplicaciones educativas de Medusa.
- Diseño de materiales curriculares utilizando las TICs:
 - Introducción al diseño web
 - Diseño de Webquest de distintas materias y temas
- Uso didáctico de las TICs en el centro y en el aula.
- Entorno de trabajo compartido. Plataformas Educativas: profesorado y alumnado.

- Agentes de la actividad formativa: Internos y externos.

- Temporalización: A principio de curso.

ÁMBITO DE MEJORA: CCBB, DISEÑO DE TAREAS Y EVALUACIÓN

- Actividad formativa: Desarrollo de un Plan para la formación y actualización del profesorado del centro en el diseño de tareas para trabajar y evaluar las Competencias Básicas.

- Justificación: La necesidad de evaluar las Competencias por medio de tareas, hace imprescindible una formación para su diseño y puesta en práctica. Además que tenga como finalidad el formar un banco de recursos que integre todas las experiencias de los distintos niveles, sirviendo así para enriquecernos todos.
- Destinatarios: Todo el Claustro.
- Objetivos:

Aprender a desarrollar las competencias básicas en el día a día.

Aprender de forma práctica cómo se diseña una tarea (elementos que la componen, rúbricas...) que evalúe el grado de consecución de las CCBB trabajadas.

Diseñar instrumentos de evaluación para evaluar las CCBB.

Proporcionar tareas novedosas que partan de los propios intereses del alumnado y su entorno.

Conocer y aprovechar los recursos del Centro
- Contenidos

Pasos para la confección de una tarea que sirva para evaluar CCBB.

Elementos que la conforman y recursos necesarios.

Instrumentos de evaluación.

Tareas

Conocimiento de los recursos de los que dispone el Centro (Material del aula de recursos, radio, revista digital, proyecto de interculturalidad...)
- Agentes de la actividad formativa: Externos e internos.
- Temporalización: Todo el curso.

ÁMBITO DE MEJORA: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y SU TRATAMIENTO EN EL ÁMBITO DE LA PLANIFICACIÓN DOCENTE

- Actividad formativa Desarrollo de un Plan para la formación y actualización del profesorado del centro, en la Atención a la diversidad del alumnado como instrumento al servicio de la mejora de la práctica docente en el aula.

- Justificación La gran diversidad del alumnado y la necesaria respuesta que le debemos dar en el aula, hace que a veces al no poder llegar a todos, nos veamos en la necesidad de buscar formación para poder atender adecuadamente a todo el alumnado.
- Destinatarios Todo el Claustro
- Objetivos Dotar al profesorado de los conocimientos y recursos necesarios para poder atender todas las necesidades educativas que se nos presentan en el aula.
Ampliar el abanico de posibilidades de respuestas a posibles dificultades que encontramos en el aula.
Conocer la normativa referente a la Atención a la Diversidad.
Planificar la intervención para atender a las necesidades del alumnado y familiares.
Aprender cómo se realiza una AC de cualquier tipo y los PEPs.
- Contenidos
Características del alumnado con NEAE del Centro.
Alumnos con TDAH (déficit de atención), Altas Capacidades, TGD, Integración del Alumnado extranjero, desfase escolar...
Recursos para el aprendizaje del alumnado con NEAE.
Legislación
Adaptaciones Curriculares.
Programas Educativos personalizados.
- Agentes de la actividad formativa: Internos (Orientador, profesorado de NEAE) y externos.
- Temporalización Todo el curso

ÁMBITO DE MEJORA: MEJORA DE LA COMPETENCIA LINGÜÍSTICA EN INGLÉS

- Actividad formativa Desarrollo de un Plan para la formación y mejora del profesorado del Centro en la Comunicación lingüística en inglés de nivel inicial y medio.

Justificación El alto porcentaje de alumnado extranjero y por ende de sus familias, hace necesaria una formación de esta índole.

Facilitar la aplicación del proyecto CLILL y Assistant al que pertenece el centro hace años.

Continuidad de la línea formativa en competencia lingüística en inglés de años anteriores, debido al interés del profesorado en mejorar su competencia comunicativa en inglés

Destinatarios Todo el profesorado interesado del Centro.

Objetivos

Adquirir y ampliar conocimientos de vocabulario, gramática, etc, de forma práctica y lúdica.

Mejora de la Comprensión y Expresión oral en inglés.

Desarrollo de habilidades para la conversación en inglés

Adquirir recursos para el desarrollo didáctico

Mejorar las posibilidades de comunicación con el alumnado extranjero.

Contenidos

Desarrollo de conversación tanto con personas de habla inglesa como resto del profesorado.

Práctica de audición en distintas situaciones habituales

Vocabulario de temas de interés.

Comprensión oral en diferentes ámbitos.

Agentes de la actividad formativa Externos, si es posible Assistant del propio colegio.

Temporalización Anual

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- ✓ Mejorar las prácticas educativas orientadas a la mayor calidad del aprendizaje del alumnado.
- ✓ Promover la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del profesorado, teniendo en cuenta sus diferentes niveles de experiencia.
- ✓ Producir mayor conocimiento educativo favoreciendo y valorando la diversidad, la innovación y la experimentación rigurosa.
- ✓ Construir comunidad de aprendizaje y educación.

Mejorar las prácticas educativas orientadas a la mayor calidad del aprendizaje del alumnado.

La mejora de la práctica profesional concreta debe ser el hilo conductor de la formación, considerando que las buenas prácticas son aquellas que se orientan a la mejora los resultados del alumnado y que la implicación de éstos en su aprendizaje es un elemento clave para el éxito dicha mejora.

Es necesario desarrollar estrategias más centradas en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Debemos, pues, recuperar la práctica docente como punto de referencia para la reflexión.

Promover la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del profesorado, teniendo en cuenta sus diferentes niveles de experiencia.

Pero el profesorado es diverso, con perfiles variados y distintos niveles de implicación y compromiso en la mejora de la práctica docente y, por tanto, es importante diversificar los recursos para la formación con perspectiva abierta, flexible y capaz de adaptarse lo más posible a dichas singularidades profesionales.

Es necesario, en consecuencia, crear condiciones favorables para el desarrollo autónomo de la profesión docente y articular fórmulas diversificadas que permitan desarrollar y promover los distintos niveles de energía transformadora del propio sistema.

El Centro como lugar donde ha de articularse en lo concreto la dialéctica entre diversidad y cooperación, de manera que los cambios se ajusten a los niveles y a los ritmos colectivos más plausibles, aún manteniendo grados tolerables de divergencia.

Producir mayor conocimiento educativo favoreciendo y valorando la diversidad, la innovación, la experimentación y el compromiso con la mejora.

El nuevo modelo educativo ha supuesto un cambio en profundidad de las tareas docentes y del papel que el profesorado debe desempeñar en los procesos educativos. En este sentido, es preciso promover cuantas medidas sean necesarias para mejorar su capacidad de respuesta a las nuevas exigencias educativas.

Debemos, pues, propiciar una formación permanente que permita respuestas más adecuadas a los diversos contextos educativos.

La diversidad de enfoques, el contraste riguroso de argumentos y la innovación y experimentación al servicio de la calidad de la enseñanza, deben considerarse un patrimonio colectivo.

Construir comunidad de aprendizaje y educación.

La educación es una tarea colectiva, en la que están implicados diferentes sectores, instancias e instituciones de la sociedad. Asimismo, el resultado de esta tarea no puede traducirse sólo en un beneficio individual, sino que ha de repercutir en el bien y la mejora de la comunidad.

La formación del profesorado no puede quedar al margen de estas intenciones y, en consecuencia, ha de contribuir a la creación de las condiciones que favorezcan la implicación efectiva de todos los sectores de la sociedad en la actividad educativa y que faciliten la proyección hacia el entorno de los resultados que genere.

Se trata, por un lado, de instalar en las prácticas docentes la idea de que éstas no son individuales, sino de grupos o equipos y, por otro, de situar estas prácticas en el contexto en que se realizan, que no puede ser otro que el centro escolar, entendido como un espacio en el que convergen diversidad de intereses y expectativas, abierto a su entorno y en íntima relación con él.

Los centros se convierten así en comunidades educadoras, que llevan a la práctica un proyecto educativo fruto de un trabajo colectivo y que, trascendiendo sus "límites naturales", se proyecta hacia su entorno, con la intención de transformarlo y mejorarlo.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE ESTOS OBJETIVOS

Si queremos que la formación permanente promovida mejore las prácticas docentes, los rendimientos educativos del alumnado y favorezca la diversidad, innovación y experimentación, es necesario crear condiciones favorables que faciliten el desarrollo autónomo de la profesión docente.

Para ello es necesario convertir en eje de la formación las habilidades que promuevan el sentido reflexivo, ético y deliberativo de la práctica docente:

- ✓ Aprender a ver y a analizar.
- ✓ Aprender a hablar y a escuchar.

- ✓ Aprender a hacer.
- ✓ Aprender a reflexionar.

Medidas dirigidas a estimular el desarrollo profesional

Impulsar y apoyar a los colectivos de profesores y profesoras que se impliquen en grupos de trabajo, proyectos de innovación, investigación y experimentación educativa y planes de mejora y cuantas iniciativas de formación se pongan en marcha.

Promover la producción y difusión de recursos y materiales didácticos y de aula (impresos, manipulativos, audiovisuales e informáticos).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Coordinación Pedagógica CCP, realizará la revisión y seguimiento del Plan al final del curso, valorando lo siguiente:

- ✓ El grado de consecución de los objetivos establecidos.
- ✓ La idoneidad de las actuaciones programadas y de los recursos de todo tipo (normativos, económicos, materiales y humanos) que se han previsto para alcanzar los objetivos.
- ✓ La eficacia de los mecanismos de difusión, coordinación y organización interna.
- ✓ Otros resultados no previstos y las variables que intervienen en ellos

La información obtenida y la toma de dediciones consiguiente en la evaluación de cada Plan, quedará reflejada en la Memoria Final de cada curso escolar y tendrá su reflejo en el Plan Anual de Centro del curso siguiente a la hora de incluir las distintas actividades de formación que para cada curso escolar se planteen para su desarrollo.